

***THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT OF THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SPN BATAM CITY***

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. SPN KOTA BATAM**

**Dhita Hafizha Asri<sup>1</sup>, Arini Alfa Mawatdah<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam<sup>1,2</sup>,

[dhita.hafizha@uib.ac.id](mailto:dhita.hafizha@uib.ac.id)<sup>1</sup>, [2041277.arini@uib.edu](mailto:2041277.arini@uib.edu)<sup>2</sup>,

**ABSTRACT**

*A positive score on the Work Stress variable (X1) is interpreted based on the findings of statistical analysis which interprets the tcount score with a score of  $2.009 > t_{table}$  (1.984) and the significance score with a score of  $0.016 < 0.05$ . This interprets that there is a fairly large and partial relationship between employee performance and the work stress variable. In the Work Motivation variable (X2), the tcount score (7.650) is higher than the ttable score (1.984) and the significance score with a score of 0.000 is less than 0.05. Thus, the Work Motivation variable has an impact on employee performance. The tcount score with a score of 1.004 exceeds the ttable score with a score of 1.984, and a significant score with a score of 0.044 is more than 0.05 given to the Work Environment variable (X3). This interprets that environmental factors are unable to impact employee performance characteristics. The findings from three separate tests were interpreted at the same time as interpreting that work stress (X1), work motivation (X2), and work environment (X3) were all capable of having an impact on employee performance. A significance level of  $0.000 < 0.05$  is used to mean that the Fcal score is higher than Ftable ( $41.707 > 2.47$ ). As a result, we accept H1 and reject H0.*

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

**ABSTRAK**

Skor positif pada variabel Stres Kerja (X1) ditafsirkan berdasarkan temuan analisis statistik yang menginterpretasikan skor thitung dengan skor  $2,009 > t_{tabel}$  (1,984) dan skor signifikansi dengan skor  $0,016 < 0,05$ . Hal ini menginterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar dan parsial antara kinerja karyawan dengan variabel stres kerja. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) skor thitung (7,650) lebih tingginya dari skor ttabel (1,984) dan skor signifikansinya dengan skor 0,000 minimnya dari 0,05. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja berdampak dengan kinerja karyawan. Skor thitung dengan skor 1,004 melampaui skor ttabel dengan skor 1,984, dan skor signifikan dengan skor 0,044 lebih dari 0,05 diberikan pada variabel Lingkungan Kerja (X3). Hal ini menginterpretasikan bahwa faktor lingkungan tidak mampu berdampak dengan karakteristik kinerja karyawan. Temuan dari tiga pengujian terpisah yang diinterpretasikan sekaligus menginterpretasikan bahwa stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) semuanya mampu berdampak dengan kinerja karyawan. Tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dipergunakan untuk mengartikan skor Fcal lebih tingginya dari Ftabel ( $41,707 > 2,47$ ). Akibatnya, kita menerima H1 dan menolak H0..

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

"Kinerja kerja" dan "kinerja aktual" adalah akar dari istilah "kinerja"; mereka mengacu pada hasil kerja aktual seseorang atau hasil yang sebenarnya telah mereka capai (Husain, 2019). Selain itu, Mangkunegara (2020) dalam Husain (2019) menyatakan bahwa kinerja suatu karyawan diartikan sebagai "frasa seperti output, efisiensi,

dan efektivitas sering dikaitkan dengan produktivitas."

Penjelasan di atas menginterpretasikan bahwa ketika keluaran kerja nyata dibandingkan dengan standar organisasi, kinerja adalah variabel yang dihasilkan. Pada gilirannya produktivitas kerja yang optimal akan tercapai melalui efektivitas kerja yang baik.

Namun demikian, masih banyak kekurangan dalam pelaksanaannya, seperti cara pegawai menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan disiplinnya. Hal ini terlihat dari fenomena bahwa meskipun seseorang harus siap bekerja pada waktu yang ditentukan, masih banyak individu yang menyelesaikan tugasnya.

Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum mengetahui sifat pekerjaan yang diinterpretasikannya terkait dengan latar belakang dan disiplin ilmunya. Konsekuensinya, masing-masing karyawan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang seharusnya diinterpretasikan oleh masing-masing karyawan tersebut, namun justru ditugaskan atau didelegasikan kepada karyawan lain.

Kondisi psikologis dan lingkungan kerja seorang karyawan sama-sama dapat mempengaruhi kinerjanya. Stres kerja dan tingkat penyesuaian (motivasi kerja) karyawan merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dari sudut pandang psikologis. Sementara itu, lingkungan kerja bagi karyawan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan.

Stres adalah keadaan ketakutan terus-menerus yang ditandai dengan perasaan tertekan. Stres merupakan ciri khas yang melekat pada diri manusia. Hal ini disebabkan karena manusia tersusun dari unsur nafsu dan akal. Nafsu adalah pemberontakan, sedangkan akal adalah kehati-hatian. Kedua komponen tersebut berusaha saling menghilangkan (Amiruddin, 2018).

Stres merupakan interaksi antara pemicu stres dan kemampuan untuk menghadapinya, dilihat dari perspektif proses (Bachroni dan Sahlan, 2015).

Jika seseorang mengalami stres dan fungsi fisiologis serta psikologisnya terpengaruh oleh perasaan sedih, kecewa, atau putus asa, maka ia

dianggap tidak mampu beradaptasi. Individu tidak mampu mengelola secara efektif kendala-kendala yang timbul akibat ketidakmampuannya

memanfaatkan pikiran dan sikapnya secara efektif. Sebaliknya, seseorang dikatakan berhasil melakukan penyesuaian diri jika mampu memperoleh kepuasan dalam usahanya meredakan ketegangan, terbebas dari berbagai gangguan psikologis, frustrasi, dan konflik (Gufron dan Rini, 2016).

Hasil pra observasi menginterpretasikan bahwa beberapa karyawan mengalami stres kerja di lingkungan kerja sehingga menyebabkan karyawan kurang produktif. Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa Karyawan harus mampu beradaptasi, pulih dari pengalaman negatif, bahkan meningkatkan kekuatannya di kehidupan selanjutnya. Motivasi kerja merupakan kemampuan manusia untuk pulih dari pengalaman negatif bahkan berkembang lebih kuat sebagai hasil proses mengatasinya.

Hendriani (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dinamis yang mencakup adaptasi positif dalam menghadapi keadaan yang menantang, yang dapat berupa hambatan atau bahaya signifikan yang dapat berfluktuasi sesuai dengan perubahan lingkungan dan waktu. Selain itu, hasil observasi awal menginterpretasikan bahwa karyawan tertentu menunjukkan rendahnya motivasi kerja dalam mengelola stres sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Selain itu, produktivitas seorang karyawan dapat naik atau turun tergantung pada lingkungan kerjanya. Apa yang terjadi di tempat kerja berdampak pada seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan berhubungan langsung dengan seberapa baik kinerjanya. Oleh karena itu, penting

bagi bisnis untuk menyediakan lingkungan yang memungkinkan karyawannya fokus pada pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan. Berbagai faktor di tempat kerja mempunyai dampak besar dengan produktivitas karyawan, menurut penelitian (Widiaswono, 2018).

Dari uraian dan penjelasan di atas terlihat bahwa kinerja seseorang diberi dampak atas oleh faktor internal seperti ketegangan dan motivasi kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Hal inilah yang menjadi alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. SPN Kota Batam”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kinerja karyawan PT. SPN Batam diberi dampak atas stres kerja?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan PT. SPN Batam diberi dampak atas motivasi kerja?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan PT. SPN Batam diberi dampak atas lingkungan kerja?
4. Bagaimanakah kinerja karyawan PT. SPN Batam diberi dampak atas stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kajian Teori**

#### **Kinerja karyawan**

Menurut Sutrisno (2020) : “Kinerja karyawan adalah tujuan organisasi dicapai melalui evaluasi kinerja suatu karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama. Keuntungan perusahaan sangat diberi dampak atas oleh kinerja suatu karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan dipertahankan secara konsisten.

Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam pelaksanaan tanggung jawabnya.” Untuk mempertahankan operasi mereka, organisasi secara konsisten mengejar profitabilitas, penghematan biaya, dan efisiensi. Namun hal ini memerlukan optimalisasi kinerja suatu karyawan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2018) adalah :

#### **1) Faktor kemampuan**

Dari sudut pandang psikologis, IQ seorang karyawan merupakan salah satu ukuran dari potensi bakatnya, sedangkan pengetahuan dan keterampilan merupakan dua ukuran dari kemampuan sebenarnya. Pekerja yang termasuk dalam kategori ini memiliki IQ antara 110 dan 120, berada di atas rata-rata, memiliki pendidikan yang sesuai dengan posisinya, dan mampu memikul tanggung jawab sehari-hari. setiap hari, mencapai kinerja yang diinginkan akan lebih sederhana.

#### **2) Faktor motivasi**

Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan dengan lingkungan kerjanya. Motivasi adalah faktor yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah komponen yang dipergunakan sebagai metrik untuk evaluasi kinerja. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

#### **1) Kuantitas**

Kuantitas unit, kuantitas siklus kerja yang diselesaikan oleh karyawan, dan kuantitas tugas yang diinterpretasikan

dipergunakan untuk menghitung jumlah produksi.

## 2) Kualitas

Penilaian karyawan mengenai kaliber pekerjaan mereka dan tingkat kesempurnaan tugas relatif dengan keterampilan dan bakat mereka merupakan dasar untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan mereka.

## 3) Ketepatan waktu

Kesan karyawan dengan suatu kegiatan yang diselesaikan terlebih dahulu hingga diubah menjadi keluaran dipergunakan untuk mengukur ketepatan waktu.

## 4) Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan di organisasi, baik ketika mereka tiba di tempat kerja, keluar tanpa izin, atau memiliki pengetahuan, mempengaruhi kinerja mereka.

## 5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan memaksimalkan hasil individu dan kelompok dikenal sebagai “kapasitas kolaboratif.”.

## Stres Kerja

### Pengertian Stres Kerja

Stres adalah tekanan yang konsisten sebagai akibat dari kecemasan mengenai suatu hal tertentu. Stres merupakan ciri khas yang melekat pada diri manusia. Hal ini disebabkan karena manusia tersusun dari unsur nafsu dan akal. Nafsu adalah pemberontakan, sedangkan akal adalah kehati-hatian. Kedua komponen tersebut berusaha untuk memadamkan satu sama lain (Amiruddin, 2018).

Stres merupakan pola respon individu diperlukan dalam situasi yang mengganggu keseimbangannya (Aryani, 2016). Stres didefinisikan oleh Treven dan Treven (2020) dalam Ekawarna (2018) sebagai situasi di mana seseorang

atau kelompok terpaksa menyesuaikan diri dengan serangkaian keadaan baru.

### Dampak Stres pada Pikiran, Perilaku, dan Emosi

#### 1) Pikiran dan stress

Stres yang dialami seseorang dapat mengganggu kinerja intelektualitasnya dalam menjalankan segala aktivitasnya (Aryani, 2019).

#### 2) Stres dan perilaku

Emosi sering kali muncul selama pengalaman stres, dan individu yang mengalami stres memanfaatkan emosi ini untuk mengevaluasi tingkat stres mereka. Ketakutan, kesedihan atau depresi, dan kemarahan adalah emosi yang biasanya menyertai ketegangan, di antara banyak emosi yang ada (Aryani, 2019).

#### 3) Stres dan emosi

Kecemasan adalah salah satu contoh emosi yang tidak menyenangkan. Saat dihadapkan pada keadaan buruk, kecemasan menjadi salah satu respon yang muncul. Kecemasan didefinisikan oleh sensasi ketakutan, ketegangan, ketidaknyamanan, dan kekhawatiran (Aryani, 2019).

Berdasarkan seluruh uraian tentang stress diatas, stress mampu memunculkan emosi negatif pada individu yang mengalaminya. Rasa malu, kecewa, marah dan sedih akan terus berkecamuk memunculkan rendah diri dan berbagai respon stress, baik secara fisiologis maupun psikologis. Respon fisiologis dengan stress ditandai dengan adanya ketegangan pada otot, nyeri yang semakin menjadi-jadi pada bagian tubuh tertentu, serta kesulitan untuk tidur seperti berantai, hal ini menimbulkan kelelahan yang luar biasa karena waktu istirahat yang menjadi tidak teratur dan sangat berkurang. Begitu juga dengan berkurangnya energi karena hilangnya nafsu makan. Sementara respon psikologis dengan

stress antara lain ditandai oleh munculnya kecemasan dengan kondisi diri dan kehidupan keluarga, kesulitan untuk menerima kenyataan, perilaku menarik diri dari lingkungan social serta berbagai respons yang menunjukkan adanya ketidakstabilan pada kondisi emosi.

## Motivasi Kerja

### Pengertian Motivasi Kerja

Memotivasi anggota staf untuk terus berperan aktif dan menggunakan keterampilannya dengan cara yang sesuai dan bermanfaat bagi perluasan dan keberhasilan usaha merupakan salah satu kendala yang harus diatasi oleh seorang pemimpin. Jika hal ini berhasil dijalankan, hal ini menginterpretasikan bahwa karyawan mendapat insentif dari pemimpinnya untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan berhasil.

Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang motivasi kerja, penting untuk menyajikan sejumlah kendala. Dalam bukunya Hasibuan (2018), Edwin menegaskan bahwa “Motivasi adalah keterampilan yang memfasilitasi keberhasilan kolaborasi karyawan dan organisasi, sehingga mencapai tujuan kedua belah pihak.”.

### Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berikut syarat-syarat seorang motivator:

- 1) Melaksanakan pekerjaan sampai selesai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Tempat kerja dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
- 3) Luas dan sikap dengan tugas sebenarnya (engaging and motivating labor).
- 4) Kebijakan, administrasi, dan manajemen di tingkat federal memang ada.

- 5) Ada peningkatan dalam segala hal mulai dari tanggung jawab hingga pengawasan hingga dinamika antarpribadi hingga kondisi kerja hingga gaji, status hingga stabilitas pekerjaan.. (Sinungan, 2020).

### Indikator Motivasi

Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2018) dalam Puspitasari (2018):

- 1) Dorongan mencapai tujuan  
Seseorang dengan motivasi kerja yang kuat bertekad untuk bekerja pada tingkat terbaik, yang akan berdampak pada tujuan bisnis atau organisasi.
- 2) Semangat kerja  
Semangat kerja sebagai ketika kegembiraan kerja seseorang membuat mereka bahagia, mereka berada dalam kondisi psikologis yang baik dan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan konsisten untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas  
Kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan atau karyawan dalam menjalin koneksi baru dan menggabungkan ide-ide baru untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan inisiatif adalah kapasitas seorang karyawan untuk memulai atau mempertahankan pekerjaan dengan penuh semangat, mandiri atau tanpa dukungan eksternal. menemukan informasi baru. Di sini, sesuatu yang baru tidak selalu berarti asal usulnya yang tidak diketahui; sebaliknya, itu mungkin sebuah objek lama dengan identitas baru.
- 4) Rasa tanggung jawab  
Setiap karyawan yang menghargai pekerjaannya dan ingin menyelesaikannya tepat waktu mengetahui betapa pentingnya

mengambil tanggung jawab pribadi atas tindakan mereka.

## **Lingkungan Kerja**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Nitisemito berpendapat bahwa Segala sesuatu di sekitar karyawan mungkin berdampak pada kapasitas mereka untuk melakukan tugas sesuai alokasinya. Menurut Sedarmayati, istilah "lingkungan kerja" mencakup berbagai macam konsep, termasuk namun tidak terbatas pada: sumber daya yang dimiliki, lokasi fisik tempat kerja, metode kerja, dan spesifikasi proyek tim dan solo (Ginancar, 2023).

Dalam Ginancar (2023), Saydam (2003) mengartikan lingkungan kerja yang lengkap di sekitar karyawan yang melakukan tugas disebut sebagai lingkungan kerja, dan berpotensi mempengaruhi cara pelaksanaan pekerjaan.

### **Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman**

Umumnya, ada dua macam lingkungan kerja: 1) lingkungan kerja fisik dan 2) lingkungan kerja non fisik.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah elemen yang dapat mempengaruhi pekerja dengan cara, bentuk, atau bentuk apa pun di tempat kerja (Sedarmayanti, 2001). Tingkat dedikasi seseorang dengan pekerjaannya mungkin bergantung pada sejumlah faktor, kata Nitisemito: Tujuh pertimbangan pertama adalah sebagai berikut: warna, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, musik, keamanan, dan kebisingan. Lebih lanjut menurut Liang Gie (2000), ada empat elemen kunci yang mempunyai dampak besar dengan produktifitas pekerjaan kantor: 1) Warna; 2) Cahaya; 3) Udara; 4) Suara [1]. Sedangkan menurut Badri (2019),

ada tujuh aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan: (1) keamanan kantor; (2) warna; (3) pengelolaan yang baik; (4) udara; (5) musik; (6) konservasi energi; dan (7) sistem penerangan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti, menyatakan bahwa "lingkungan kerja non fisik adalah situasi apa pun yang muncul dalam konteks hubungan kerja, termasuk yang melibatkan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Komunikasi yang efektif dalam perusahaan, kontak karyawan, motivasi kerja yang kuat, menghindari ketidakpercayaan, dan mendukung orientasi setiap karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Kisworo, 2022). Merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk membina hubungan positif baik dengan atasan maupun rekan kerja, berkomunikasi dengan baik dalam tim, dan memiliki watak yang ceria.

Dengan menjaga hubungan kerja yang baik, karyawan akan dapat terhindar dari permasalahan yang dapat terjadi di dalam organisasi. Berdasarkan pandangan para ahli, ada dua kelompok yang termasuk dalam indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

- (1) Hubungan antar pegawai;
- (2) Hubungan dengan atasan.

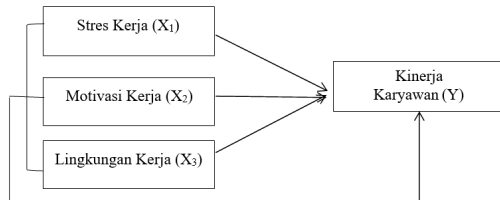
### **KERANGKA PIKIR**

Pengaruh stres kerja dengan kinerja seseorang adalah negatif. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja seseorang maka semakin rendah kinerja suatu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja adalah positif. Hal ini berarti semakin kuatnya motivasi suatu kerja maka semakin kuatnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dampak lingkungan kerja dengan kinerja adalah positif. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja

Kerangka berpikir berdasar atas temuan ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. SPN, Jl. Laksamana Bintan Komplek Executive Center. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa transportasi.

### Populasi dan Sampel

Pengambilan sampel jenuh, atau mempekerjakan seluruh pekerja sebagai sampel, merupakan strategi pengambilan sampel yang dipergunakan berdasar atas temuan ini. Ada seratus orang dalam populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah penyebaran angket atau kuesioner. Melakukan pengisian kuesioner dari instrumen yang telah disediakan oleh peneliti (instrumen terlampir) dan diinterpretasikan dengan menggunakan Google Form.

Adapun prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- 1) Seluruh karyawan berjumlah 100 orang disebarkan link Google Form sebagai instrumen penelitian yang berisikan pernyataan - pernyataan (kuesioner) pada saat pra observasi.
- 2) Hasil dari pengisian kuesioner tersebut di hitung secara manual

kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 24.0.

- 3) Kemudian peneliti kembali menyusun kuesioner yang valid dan reliabel.
- 4) Selanjutnya link kuesioner kembali disebarkan kepada karyawan yang mengalami stres.
- 5) Hasil observasi kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Para peneliti di sini menggunakan korelasi product-moment Pearson untuk mengetahui seberapa andal temuan mereka. Sedangkan perhitungan reliabilitasnya menggunakan alpha cronbach. Hasil uji validasi dan uji reliabilitas instrumen Stres Kerja mampu ditelusuri dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Uji Validasi Instrumen Stres Kerja**

Hasil Uji Validasi Instrumen Stres Kerja				
Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Stres Kerja	1	0,567	0,1966	Valid
	2	0,654	0,1966	Valid
	3	0,656	0,1966	Valid
	4	0,525	0,1966	Valid
	5	0,587	0,1966	Valid
	6	0,639	0,1966	Valid
Koefisien Reliabilitas			0,752	
Keterangan			Reliabel	

Temuan analisis statistik menunjukkan validitas instrumen penelitian variabel Stres Kerja yang dipergunakan. Kolom berlabel "Korelasi Item-Total yang Dikoreksi" menampilkan skor validitas. Apabila skor korelasi total item terkoreksi lebih dari 0,1966 dan instrumen yang valid adalah instrumen yang angka korelasinya lebih tinggi dari angka kritisnya ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).

Hasil analisis statistik menginterpretasikan bahwa item Stres Kerja pada tiap-tiap indikator memiliki

validasi yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hanya hal-hal yang dapat dipergunakan untuk mengukur Stres Kerja.

Hasil uji validasi dan uji reliabilitas instrumen Motivasi Kerja mampu ditelusuri dalam tabel di bawah ini

**Tabel 2. Uji Validasi Instrumen Motivasi Kerja**

Hasil Uji Validasi Instrumen Motivasi Kerja				
Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,471	0,1966	Valid
	2	0,586	0,1966	Valid
	3	0,526	0,1966	Valid
	4	0,491	0,1966	Valid
	5	0,561	0,1966	Valid
	6	0,527	0,1966	Valid
Koefisien Reliabilitas			0,743	
Keterangan			Reliabel	

Instrumen penelitian variabel motivasi kerja sah dipaparkan dari temuan analisis statistik yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 24.0. Kolom berlabel "Korelasi Item-Total yang Dikoreksi" menampilkan skor validitas. Apabila skor korelasi total item terkoreksi lebih dari 0,1966 dan angka korelasi yang dicapai lebih tinggi dari angka krusial ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka instrumen tersebut dianggap sah. Dapat ditentukan bahwa hanya item yang dapat dipergunakan untuk menilai Motivasi Kerja berdasarkan analisis statistik yang diinterpretasikan dengan menggunakan SPSS 24.0, yang menginterpretasikan bahwa setiap item Motivasi Kerja indikator memiliki validitas yang substansial.

Hasil analisis uji validasi dan uji reliabilitas instrumen Lingkungan Kerja mampu ditelusuri dalam tabel di bawah ini

**Tabel 3. Uji Validasi Instrumen Lingkungan Kerja**

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja				
Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,614	0,1966	Valid
	2	0,569	0,1966	Valid
	3	0,632	0,1966	Valid
	4	0,577	0,1966	Valid
	5	0,561	0,1966	Valid
	6	0,523	0,1966	Valid
Koefisien Reliabilitas			0,763	
Keterangan			Reliabel	

Validitas instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja dipaparkan oleh temuan analisis statistik. Kolom berlabel "Korelasi Item-Total yang Dikoreksi" menampilkan nilai validitas. Apabila skor korelasi total item terkoreksi lebih dari 0,1966 dan angka korelasi yang dicapai lebih tinggi dari angka krusial ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka instrumen tersebut dianggap sah. Hasil analisis statistik menginterpretasikan bahwa item Lingkungan Kerja pada tiap-tiap indikator memiliki validasi yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hanya item yang dapat dipergunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja.

Hasil uji validasi dan uji reliabilitas instrumen Kinerja Karyawan mampu ditelusuri dalam tabel di bawah ini

**Tabel 4. Uji Validasi Instrumen Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Validasi Instrumen Kinerja Karyawan				
Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,930	0,1966	Valid
	2	0,801	0,1966	Valid
	3	0,754	0,1966	Valid
	4	0,841	0,1966	Valid
	5	0,860	0,1966	Valid
	6	0,739	0,1966	Valid
Koefisien Reliabilitas			0,791	
Titik Kritis			0,60	
Keterangan			Reliabel	

Hasil analisis statistik menggunakan SPSS 24.0 menginterpretasikan bahwa Alat penelitian yang dipergunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah sah. Kolom berlabel "Korelasi Item-Total yang Dikoreksi" menampilkan skor validitas.

Agar suatu instrumen dikatakan asli maka skor total korelasi item yang dikoreksi harus lebih tinggi dari 0,1966, dan angka korelasi yang dihasilkan harus lebih tinggi dari angka kritis ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Kita dapat menyimpulkan bahwa hanya item yang dapat dipergunakan untuk menilai kinerja karyawan karena analisis statistik menggunakan SPSS 24.0 menginterpretasikan bahwa item Motivasi Kerja pada setiap indikator memiliki validitas yang cukup besar.



### Uji Deskriptif

Tabel berikut menunjukkan temuan keluaran SPSS 24.0 untuk variabel-variabel berikut: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

**Tabel 5. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	100	30,00	50,00	43,0900	4,49937
Motivasi Kerja	100	18,00	30,00	25,9600	2,75578
Lingkungan Kerja	100	16,00	30,00	25,5200	2,84438
Kinerja Karyawan	100	36,00	45,00	40,8900	2,97428
Valid N (listwise)	100				

Tabel di atas menampilkan statistik deskriptif untuk seluruh variabel penelitian. Izinkan saya memberi Anda gambarannya:

- 1) Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 100 dan analisis menggunakan statistik deskriptif diperoleh temuan bahwa kinerja suatu karyawan (Y) mempunyai skor minimum dengan skor 36,00, skor maksimum dengan skor 45,00, rata-rata dengan skor 40,8900, dan standar deviasi dengan skor 2,97428.
- 2) Dengan jumlah sampel 100 dan standar deviasi, analisis menggunakan statistik deskriptif stres kerja (X2) menghasilkan skor minimum dengan skor 30,00, skor maksimum dengan skor 50,00, dan rata-rata dengan skor 43,0900. Keberangkatan: 4.49937.
- 3) Berdasarkan jumlah sampel dengan skor 100 dan standar deviasi dengan skor 2,75578, analisis menggunakan statistik deskriptif motivasi kerja (X3) menghasilkan rata-rata dengan skor 25,9600, skor maksimum dengan skor 30,00, dan skor minimum dengan skor 18,00.
- 4) Kajian Lingkungan Kerja (X1) dengan menggunakan statistik deskriptif menghasilkan standar deviasi (standar deviasi) dengan skor 2,84438, skor minimum dengan skor

16,00, skor maksimum dengan skor 30,00, dan rata-rata dengan skor 25,5200 dengan jumlah sampel sebanyak 100.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Data berikut ini berasal dari pemeriksaan statistik dari berbagai uji regresi linier:

**Tabel 6. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.287	1.236	.102	3.467	.001
Stres Kerja	.697	.096	.30,00	2.009	.016
Motivasi Kerja	.137	.018		7.65	.000
Lingkungan Kerja	.877	.320		0	.044
Kinerja Karyawan				1.047	
(Constant)	4.287	1.236	.102	3.467	.001
Stres Kerja	.697	.096	.45,00	2.009	.016
Motivasi Kerja	.137	.018		7.65	.000
Lingkungan Kerja	.877	.320		0	.044
Kinerja Karyawan				1.047	

$$Y = 4,287 + 0,697 X_1 + 0,137 X_2 + 0,877 X_3 + e$$

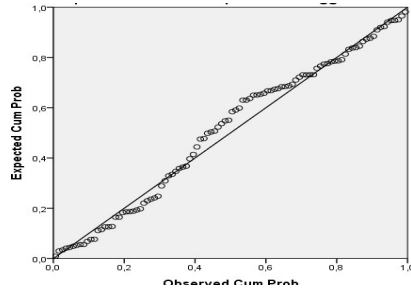
Dengan menggunakan persamaan regresi di atas, kita dapat melihat bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebagai berikut:

- 1) Skor koefisien konstanta yang positif menginterpretasikan bahwa, misalkan variabel “Lingkungan Kerja”, “Stres Kerja”, dan
- 2) Peningkatan Motivasi Kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan, berdasarkan koefisien regresi Motivasi Kerja yang positif, yang tetap berlaku bahkan setelah faktor independen lainnya dikendalikan.
- 3) Dengan tidak adanya variabel independen lain yang diperhitungkan, koefisien regresi Lingkungan Kerja yang positif menginterpretasikan bahwa Kinerja karyawan akan meningkat di tempat kerja yang lebih murah. Peningkatan produktivitas sering kali merupakan hasil dari pekerja yang bermotivasi tinggi.

- 4) Berdasarkan koefisien regresi Stres Kerja, jika seluruh variabel independen lainnya dianggap konstan, maka peningkatan Stres Kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan

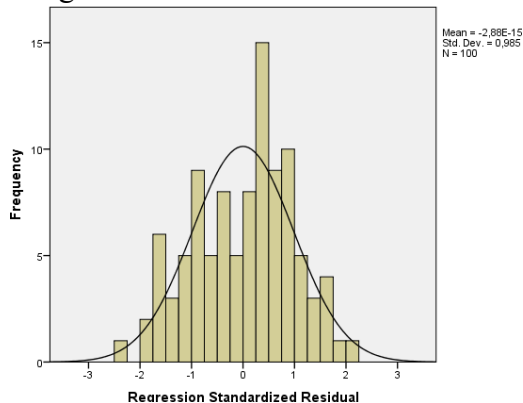
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



#### Hasil Uji Normalitas P-Plot

Titik-titik pada gambar di atas membentuk diagonal yang menginterpretasikan bahwa data mengikuti distribusi normal.



#### Hasil Uji Normalitas Histogram

Distribusi normal dipaparkan dengan grafik histogram yang menginterpretasikan bahwa distribusi data mengikuti garis lurus tanpa kemiringan ke kiri atau ke kanan.

#### Analisis Statistik (Uji nonparametrik)

Berdasar atas temuan ini, uji nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dipergunakan untuk menentukan apakah residunya normal. Hasil analisis statistik uji normalitas berbasis SPSS

24.0 termasuk uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut.

**Tabel 7. Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45116084
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,071
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

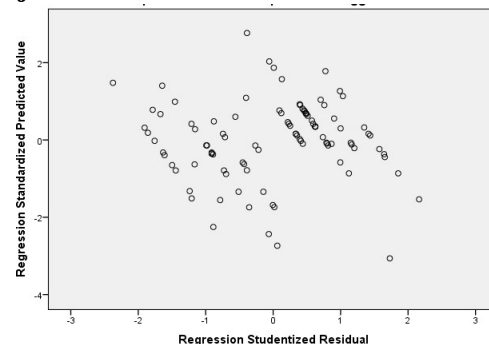
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil uji menunjukkan data terdistribusi normal karena Asymp sig >0,05

#### Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas Temuan ini muncul dari pemeriksaan statistik uji normalitas. Terlihat dari representasi visual scatterplot di atas, setiap posisi pada sumbu Y, baik di atas atau di bawah 0, dipilih secara acak. Artinya model regresi bebas dari heteroskedastisitas

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas tidak terjadi jika toleransi lebih dari 0,1 dan VIF minimnya dari 10.

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

VIF motivasi kerja  $1,470 < 10$  dan skor *Tolerance* dengan skor  $0,680 > 0.1$ . VIF untuk Lingkungan Kerja adalah

2,558 < 10 dan skor *Tolerance* dengan skor 0,391 > 0,1.

**Tabel 8. Coefficients**

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	,397	2,519
Motivasi Kerja	,680	1,470
Lingkungan Kerja	,391	2,558

### Uji Parsial (Uji Statistik t)

Koefisien terstandarisasi atau tidak terstandarisasi dapat dipergunakan untuk memahami skor parameter variabel independent.

### Uji Hipotesis

**Tabel 9. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.287	1.236		3.467	.001
Stres Kerja	.697	.096	.30,00	2.009	.016
Motivasi Kerja	.137	.018		7.650	.000
Lingkungan Kerja	.877	.320		1.047	.044
(Constant)	4.287	1.236		3.467	.001
Stres Kerja	.697	.096	.45,00	2.009	.016
Motivasi Kerja	.137	.018		7.650	.000
Lingkungan Kerja	.877	.320		1.047	.044

Uji satu arah dengan derajat kebebasan (df) = 100 – 4 = 96 dan ambang batas signifikansi 5% dipergunakan dalam kriteria pengambilan keputusan, dengan skor beta dengan skor 0,05. Dengan derajat kebebasan 96 dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh skor t tabel dengan skor 1,98498. Temuan tes memungkinkan kami menyimpulkan bahwa:

#### 1) Pengujian dengan variabel Stres Kerja

Temuan data penelitian menginterpretasikan bahwa variabel Stres Kerja (X1) mempunyai skor signifikan dengan skor 0,016 < 0,05 dan skor positif thitung (2,009) > ttabel (1,984). Hal ini menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan sedikit dan kuat diberi dampak atas oleh variabel stres kerja. H0 ditolak sedangkan H1 disetujui.

#### 2) Pengujian dengan variabel Motivasi Kerja

Sejalan dengan data penelitian, variabel Motivasi Kerja (X2) signifikan secara statistik dengan skor 0,000 < 0,05 dan skor thitung dengan skor 7,650 > skor ttabel dengan skor 1,98498. Hal ini menginterpretasikan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja mempunyai pengaruh yang moderat dengan kinerja mereka. Kami menolak H0 dan menerima H2

#### 3) Pengujian dengan variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, X3, variabel yang mewakili tempat kerja, berkorelasi positif (thitung = 1,004 > ttabel = 1,984) dan signifikan secara statistik (p = 0,044 > 0,05). Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak diberi dampak atas secara signifikan oleh variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena itu hipotesis 1 ditolak dan hipotesis 0 diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Kriteria penelitian pada uji F ini adalah :

$$n (\text{jumlah sampel}) - k (\text{semua variabel}) \\ (100 - 4) = 96$$

**Tabel 10. ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	521,736	3	173,912		.000 <sup>a</sup>
Residual	400,304	96	4,170		
Total	922,040	99			

Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) semuanya berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan signifikan, sesuai hasil uji simultan, dimana skor Fhitung > Ftabel (41,707 > 2,47) dan skor 0,000 < 0,05. H0 ditolak sedangkan H1 disetujui

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

Ketika skor variabel independen mendekati 1, hal ini hampir memberi

tahu kita semua yang perlu kita ketahui untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Angka  $R^2$  yang Disesuaikan diperlukan untuk mencegah keadaan normal karena menambahkan variabel independen ke model dapat menyebabkan  $R^2$  yang Disesuaikan naik atau jatuh. Jika nilai Adjusted  $R^2$  secara eksperimental negatif, maka dianggap 0. Bila  $R^2 > 0,5$  dikatakan baik/akurat

1) Bila  $R^2 = 0,5$  dikatakan sedang

2) Bila  $R^2 < 0,5$  dikatakan kurang

**Tabel 11. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,375 <sup>a</sup>	,141	,114	2,79988	2,858

Skor *Adjusted R square* atau koefisien determinasi adalah 0,114, hal ini berarti seluruh variabel bebas yaitu Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu memberikan penjelasan dengan variabel tidak bebas Kinerja Karyawan dengan skor 11,4% dan sisanya dengan skor 88,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini

## Pembahasan

### Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan PT. SPN Kota Batam

Salah satu kesimpulan yang diambil dari penelitian statistik adalah bahwa stres di tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Meningkatnya stres kerja mempunyai korelasi langsung dengan penurunan kinerja karyawan. Dari temuan data penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja (X1) signifikan dengan skor 0,016 < 0,05 dan bernilai positif dengan skor thitung dengan skor 2,009 > skor ttabel dengan skor 1,984. Dengan kata lain terdapat hubungan secara parsial dan substansial antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Aslihah (2020) yang menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi. Setidaknya sebagian, uji t menginterpretasikan bahwa faktor-faktor penelitian mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan dan positif. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa stres kerja individu dan organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber- sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh dengan respon apakah bersifat positif ataukah negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negative merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan.

### Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. SPN Kota Batam

Dari temuan analisis statistik terlihat jelas bahwa kinerja karyawan diberi dampak atas oleh motivasi kerja. Hal ini dipaparkan dengan kinerja suatu karyawan yang akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja.

Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai signifikansi dengan skor 0,000 < 0,05, dan skor thitung (7,650) > ttabel (1,98498), sesuai temuan data penelitian. Hal ini menginterpretasikan bahwa kinerja suatu karyawan sedikit banyak diberi dampak atas oleh variabel motivasi kerja. H0 ditolak sedangkan H1 disetujui.

Penelitian Octafian (2021) mendukung hal tersebut, menemukan bahwa motivasi kerja yang kuat pada

pekerja akan meningkatkan kinerja yang dipaparkan oleh karyawan. Ditentukan pula bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan besar dengan kinerja. Selain itu, pekerja yang kuat seringkali memiliki kebahagiaan hidup yang lebih baik karena kesejahteraan karyawan dipandang sebagai aspek internal dalam diri seseorang. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan besar dengan kepuasan hidup.

#### **Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. SPN Kota Batam**

Berdasarkan temuan analisis statistik, jelas bahwa kinerja karyawan tidak diberi dampak atas oleh tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak aman dan permasalahan pekerja di tempat kerja adalah tanda-tandanya.

Berdasarkan penelitian, variabel lingkungan kerja (X3) berkorelasi positif dengan skor thitung dengan skor 1,004 > skor ttabel dengan skor 1,984 dan signifikan secara statistik dengan skor 0,044 > 0,05. Hal ini menginterpretasikan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan tempat kerja, pada kenyataannya, mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada tingkat yang lebih rendahnya dari perkiraan sebelumnya. Oleh karena itu, H0 diterima sedangkan H1 ditolak.

Lestary dan Harmon (2017) menemukan hubungan yang baik antara fitur tempat kerja dan indikator kinerja, yang konsisten dengan hasil di atas. Tempat kerja jelas merupakan faktor utama dalam kinerja karyawan.

#### **Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan PT. SPN Kota Batam**

Studi statistik menunjukkan bahwa sejumlah variabel mempengaruhi kinerja

karyawan. Unsur-unsur tersebut antara lain lingkungan kerja, motivasi, dan stres. Tiga faktor yang diteliti secara bersamaan dan terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara statistik dengan kinerja karyawan (Y) adalah motivasi kerja (X2), stres kerja (X1), dan lingkungan kerja (X3). Skor signifikan dengan skor 0,000 < 0,05 digunakan untuk menghasilkan skor Fhitung lebih tingginya dari skor Ftabel (41,707 > 2,47). Kami menolak H0 dan menerima H1. Karena ketiga elemen ini dapat memperkuat pengaruh satu sama lain dengan kinerja, lingkungan kerja, motivasi, dan stres semuanya berperan dalam menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya.

Dengan skor adjust R-value atau koefisien determinasi dengan skor 0,114, ketiga variabel independen yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan 11,4% variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang menyumbang 88,6% sisanya tidak termasuk dalam model ini.

Temuan penelitian ini mendukung anggapan bahwa ketiga faktor tersebut berdampak pada kinerja pekerja. Tingginya skor Adjusted R square menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan sebagian besar masih tidak terpengaruh oleh ketiga faktor tersebut. Oleh karena itu, masih banyak lagi variabel yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja.

Dengan demikian, kinerja karyawan mungkin diberi dampak atas oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. Namun dampaknya belum mampu menggantikan faktor-faktor lain yang menjadi pendorong utama kesuksesan karyawan. Karena lapangan kerja kini menjadi sarana utama bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Oleh

karena itu, hambatan dalam bekerja tidak boleh datang dari stres terkait pekerjaan, motivasi, atau lingkungan sekitar.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, variabel stres kerja (X1) signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ) dan bernilai positif ( $t_{hitung} (2,009) > t_{tabel} = 1,984$ ). Hal ini menginterpretasikan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja (X2) merupakan variabel yang signifikan secara statistik menurut penelitian. Skor  $p$  minimnya dari 0,05, dan skor  $t$  lebih tingginya dari skor  $t$  krusial (1,984). Hal ini menginterpretasikan bahwa motivasi intrinsik individu dalam bekerja agak diberi dampak atas oleh keadaan.
- 3) Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X3) dengan data penelitian yang dipaparkan dengan skor  $t_{hitung}$  dengan skor 1,004  $>$   $t_{tabel}$  (1,984) dan tingkat signifikansi dengan skor 0,044  $>$  0,05. Fakta bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan tempat kerja memang mempengaruhi kinerja, meskipun pada tingkat yang lebih rendahnya dari yang diperkirakan sebelumnya, didukung oleh temuan ini.
- 4) Skor  $F_{hitung}$  (3,473) lebih tingginya dari skor  $F_{tabel}$  (41,707) yang menginterpretasikan bahwa faktor X1 signifikan dengan ambang signifikansi 0,000  $<$  0,05, berdasarkan hasil uji simultan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan  
Kepada para karyawan agar tetap semangat dalam bekerja dan lebih meningkatkan kinerja
- 2) Pihak perusahaan  
Hendaknya pihak perusahaan tetap menjaga kinerja karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja serta meningkatkan semangat dan produktivitas dengan menginspirasi staf Anda untuk melakukan yang terbaik.
- 3) Peneliti selanjutnya  
Beberapa variabel mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk suasana kerja yang memotivasi dan tingkat stres yang minimal dalam pekerjaan. Studi tambahan diperlukan untuk menentukan elemen tambahan yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, M. A. H. 2018. Manajemen Stres. Pamekasan.
- Aryani, F. 2019. Stres Belajar. Edukasi Mitra GRafika. Sulawesi.
- Aslihah. 2020. Pengaruh Stres Kerja dengan kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Azmy, A. N., Achmad, J. N., dan Eka, S.Y. 2017. Deskripsi Gejala Stres Akademik dan Kecenderungan Pilihan Strategi Koping Siswa Berbakat. Departemen Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, FIP Universitas Pendidikan Indonesia. Indonesia Journal of Education Counseling. Vol 1, No. 2.
- Bachroni, Muhammad dan Sahlan Asnawi. 2015. Stres Kerja. Jurnal Buletin Psikologi, Tahun VII, No. 2.
- Ekawarna. 2018. Manajemen Konflik dan Stres. Bumi Aksara. Jakarta.

- Ghufron, N. dan Rini, R. 2016. Teori-terori Psikologi. R-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Gaol, P. L. 2018. Implementation of Performance Management in Artificial Intelligence System to Improve Indonesian Human Resources Competencies. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 717 (1).
- Ginanjari, M. S. 2018. Determinan Kinerja suatu karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. Vol. 12. No. 2.
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawari, D. 2019. Manajemen Stres, Cemas dan Depresi. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hendriani, W. 2019. Efikasi diri Psikologi. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Husain, H. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dengan Kinerja suatu karyawan Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mangkunegara A.P. 2020. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Musradinur. 2019. Stres dan Cara Mengatasinya. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Jurnal Edukasi Vol. 2 No. 2.
- Octavia, S. 2020. Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja. Budi Utama. Sleman.
- Siagian, S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Persada Media Group. Jakarta. Hal 78.
- Wicaksono, B. D. 2018. Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Subdivre Kota Batam. Jurnal Bening, Vol. 4, No. 1.