

**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA**

KARYAWAN

RINGKASAN SKRIPSI



Eulalia Desya Ayu Saraswati

211628874

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAYASAN KELUARGA
PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

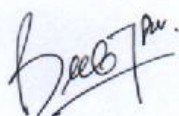
EULALIA DESYA AYU SARASWATI

No. Mhs.: 211628874

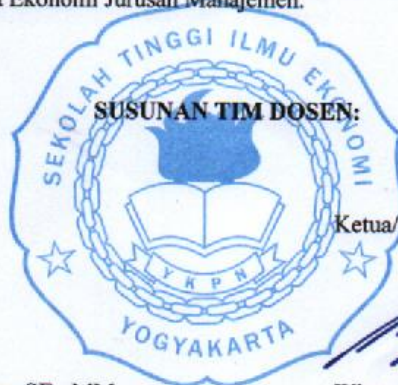
telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Kamis, 27 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,



Bambang Setia Wibowo, SE., MM.



Ketua/Penguji,



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Yogyakarta, 27 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Jika sebuah perusahaan/organisasi bisnis ingin tujuannya tercapai maka perlu memiliki motivasi, stres kerja, lingkungan kerja, komitmen karyawan yang baik agar kinerja para karyawan dapat maksimal. Responden penelitian ini adalah para karyawan perusahaan/organisasi bisnis. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dan *purpose sampling*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha > 0.60 yang artinya semua variabel pada penelitian ini reliable. Uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan komitmen karyawan menghasilkan t hitung $> t$ tabel artinya variabel motivasi, lingkungan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja menghasilkan t hitung $< t$ tabel artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen menghasilkan F hitung $> F$ tabel, artinya semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R *square* menunjukkan angka 0.575 yang artinya motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan memiliki dampak pada kinerja karyawan sebesar 57.5% sedangkan sisanya 42.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: motivasi, stres kerja, lingkungan kerja, komitmen karyawan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to know the effects of employees' motivations, work stress, work environment and commitment to their performance. If a company/business organization is to achieve its goals, it needs to have motivation, work stress, work environment, good employee commitment so that employee performance can be maximized. The respondents in this study are employees of companies/business organizations. The sampling technique used in this research is non-probability sampling and purpose sampling. The reliability tests revealed the value of Cronbach's alpha > 0.60 - which means all the variables on this research reliable. The T-test shows that the variables of motivation, working environment, and employees' commitments reveal $t \text{ count} > t \text{ table}$, which means the variables of motivation, work environment, and employee commitment have positive effect on the variable of employee performance . Meanwhile, The variable of job stress reveals $t \text{ count} < t \text{ table}$, which means the work stress variable has negative effect on employee retention. Test F showed that all independent variables produce $F \text{ count} > F \text{ tables}$, meaning all independent variables affect the dependent variables. R square value shows that 0.575, which means that motivation, work stress, work environment and commitment of employees have an impact on employee performance of 57.5% while the rest of the 42.5% are affected by other factors.

Keywords: motivation, work stress, work environment, employee commitment, employee performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Bank Dunia selalu memberikan laporan berupa Human Capital Index yang merupakan laporan untuk mengukur negara mana yang paling baik dalam memobilisasi potensi ekonomi dan profesional warganya. Berdasarkan data dari Kementerian PPN/Bappenas mengungkapkan bahwa Human Capital Index Indonesia (World Bank) masih terlihat sangat rendah dibanding negara-negara berkembang lainnya. Nomor 87 dari 157 Negara, sedikit di bawah rerata negara upper middle income.

Rangking	Negara Asean	Skor
1	Singapura	0,88
48	Vietnam	0,67
55	Malaysia	0,67
65	Thailand	0,60
84	Filipina	0,55
87	Indonesia	0,53
100	Camboja	0,49

Sumber: Kementerian PPN/Bappenas (2019)

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2019 sebesar 71,92 lebih tinggi dari IPM tahun 2018 yang sebesar 71,39. Kenaikan IPM ini sejalan dengan perbaikan angka harapan hidup, kualitas pendidikan, serta daya beli masyarakat. Mulai tahun 2019 hingga selanjutnya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pengaruh utama strategi pembangunan nasional Indonesia terus bergerak maju dan pilihan strategi ini telah

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mempercepat pertumbuhan ekonomi yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Urgensi mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang tentu saja akan memiliki konsekuensi, yang akan mengarah pada persaingan sengit dalam ketidakpastian. Perlu adanya dukungan dari seluruh pemangku kepentingan dinegeri ini untuk langkah-langkah strategis. Adanya peningkatan kerja untuk berhasil dalam bersaing di tengah perubahan yang secara cepat berlangsung di dunia bisnis, ekonomi politik, hukum dan budaya memiliki hubungan yang erat dengan penguatan sumber daya manusia menuju manusia yang berkualitas. (Kementerian Sekretariat Republik Indonesia, 2019)

Dengan perkembangan teknologi era industri 4.0 yang ada jika ingin mudah mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi maka perlu memiliki motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan yang baik (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012). Hal ini tentu saja ada dampak negatifnya.

Dampak negatif yang dimaksudkan adalah dimana pada era industri 4.0 ini banyak perusahaan yang melahirkan berbagai bentuk platform, seperti *e-banking*, *e-paper*, *e-money* dan masih banyak lagi contoh lainnya. Satu sisi ia adalah bagian dari ruang usaha, namun, di sisi lain ia akan melahirkan dampak negatif di tengah-tengah masyarakat. Dampak negatif pertama adalah ketakutan pekerja dalam bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Lalu dampak negatif yang kedua adalah kebangkrutan.

Menurut (Uno, 2007) dorongan baik secara internal maupun eksternal disebut motivasi yang ditandai dengan keinginan dan minat; motivasi dan kebutuhan: harapan dan cita-cita; penghargaan dan rasa hormat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(Mangkunegara, 2016) mengungkapkan stres merupakan rasa tertekan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, ditandai dengan emosi yang tidak stabil dan perasaan yang tidak tenang.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang mengelilingi pekerja dalam bentuk fisik dan non fisik. (Sedarmayanti, 2014) mengungkapkan lingkungan kerja fisik adalah secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan disekitar tempat kerja dalam bentuk fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah berkaitan dengan hubungan dengan atasan, rekan kerja atau bawahan.

Selain variabel yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini juga mengkaji komitmen karyawan. Menurut (Emron, Anwar, & Komariah, 2016) komitmen karyawan sangat bergantung pada kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Faktor logis, harapan, lingkungan dan ikatan emosional merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi. Komitmen karyawan dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yang dilakukan oleh seseorang. (Riniwati, 2011). Sedangkan kinerja karyawan adalah pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Merujuk pada penjelasan dan keterangan ahli di atas dapat ditarik gambaran sederhana bahwa berkembangnya sebuah perusahaan sangat tergantung pada karyawan yang ada, namun keberadaan karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, dan semua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang lebih baik harus diciptakan dan dihadirkan semaksimal mungkin. Maka dari itu penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan sehingga harus dilakukan. Perusahaan atau organisasi perlu melakukan penelitian kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawannya tujuannya untuk mengambil sebuah keputusan dan menetapkan tindakan yang akan dilakukan selanjutnya.

Secara teknis, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, yakni motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan. Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”.

Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, penelitian ini secara jelas akan mengkaji dan menganalisa pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penjelasan Motivasi

(Martoyo, 2011) motivasi kerja adalah pendorong semangat bekerja. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka orang tersebut dapat mencapai tujuannya tetapi jika seseorang tersebut motivasinya rendah maka orang tersebut tidak mampu mencapai tujuannya.

Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor-faktor yang ada sehingga karyawan satu dengan yang lainnya berbeda-beda. (Sondang P, 2014) mengungkapkan seorang karyawan perlu mengenali beberapa faktor-faktor seperti:

- a. Faktor Biografikal, yang meliputi:
 1. Umur, berkaitan dengan kedewasaan seseorang.
 2. Jenis kelamin, motivasi laki-laki lebih tinggi dibandingkan wanita.
 3. Jumlah tanggungan, jumlah tanggungan yang dimaksudkan disini tidak hanya keluarga inti saja tetapi semua yang berada dalam satu rumah.
 4. Masa kerja, motivasi menjadi salah satu pemicu seorang karyawan betah bekerja.
- b. Kepribadian
Karakter seseorang terdiri dari tiga aspek: faktor keturunan, lingkungan dan situasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

c. Persepsi

Yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah adanya perbedaan pandangan karyawan tentang pekerjaan.

d. Kemampuan belajar

Mampu mempelajari hal, metode, teknik, cara berfikir hingga perilaku yang baru merupakan kemampuan belajar.

e. Sistem nilai yang dianut

Tentang karyawan yang menganut sebuah norma, seperti perilaku benar atau salah, baik atau buruk.

Penjelasan Stres Kerja

Berkaitan dengan keadaan psikologi dan fisik seseorang yang menjadi konsekuensi setiap tindakan. (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai tekanan yang dialami oleh seseorang karena dituntut untuk melakukan hal yang melebihi kapasitas dirinya.

Sumber Stres Kerja

Menurut Carry Cooper yang dikutip dalam (Jacinta F, 2012) ada empat sumber stres kerja, yaitu:

a. Keadaan pekerjaan

1. Karyawan sangat mudah sakit, lingkungan kerja yang tidak memadai jika kondisi kerjanya buruk.
2. Overload. Terlalu banyaknya target pekerjaan yang berada di luar kemampuan karyawan. Akibatnya, karyawan akan merasa stres di tempat kerja.
3. Deprivational stres. Pekerjaan yang kurang menantang atau tidak menarik bagi karyawan dapat menyebabkan munculnya kebosanan bagi karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Pekerjaan yang memiliki resiko tinggi yang bersangkutan dengan keselamatan pekerja.

b. Konflik Peran

Ketidakjelasan peran pekerjaan dapat menyebabkan stres sehingga perasaan tidak puas dengan pekerjaan, ketegangan dan penurunan kinerja akan menyebabkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

1. Pengembangan Karir

Ketika seseorang mulai bekerja di perusahaan pasti mempunyai harapan. Tetapi banyak harapan dan perkembangan karir yang belum terwujud.

2. Struktur Organisasi

Struktur, posisi, peran, wewenang dan tanggung jawab yang kurang jelas dan kurangnya keterlibatan atasan dapat memberi tekanan pada karyawan.

Penjelasan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan menurut (Alex S, 2014) lingkungan kerja adalah semua hal baik fisik maupun non fisik disekitar para pekerja, yang akan mempengaruhi tugas yang mereka lakukan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2014) indikator lingkungan kerja sebagai berikut ini:

- a. Pencahayaan yang cukup
- b. Suhu ruang yang tepat
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja.
- d. Bau tidak sedap yang dapat mengganggu saat bekerja

Komitmen Karyawan

Beberapa karyawan dengan komitmen yang tinggi akan mempertahankan dirinya tetap berada di dalam perusahaan atau organisasi maka yang akan menjadi tujuan perusahaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

atau organisasi akan tercapai. (Robbins, 2015) menyatakan bahwa komitmen karyawan adalah partisipasi karyawan dalam perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan.

Indikator Komitmen Karyawan

Menurut (Triatna, 2015) indikator komitmen karyawan yaitu:

- a. Berharap untuk terus menjadi anggota di dalam organisasi
- b. Keinginan untuk bertindak atas nama organisasi
- c. Menerima nilai dan tujuan perusahaan

Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela & Poltak, 2016) kinerja adalah melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab sehingga hasilnya sesuai harapan.

Indikator Kinerja

Untuk mengetahui apa yang menjadi tujuannya, karyawan perlu melihat indikator apa saja yang perlu dicapai. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson (Wibowo, 2017), yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau cara, kemampuan, motivasi dan peluang.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian lain dilakukan oleh (Lidia & Siagian, 2017) yang hasilnya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

H₁ : Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian telah dilakukan (Olusegun, Oluwasayo, & Olawoyim, 2014) menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum et al., (2014); Murdiyanto (2012); Potu (2013); Hidayat dan Taufiq (2012); Arianto (2013) menjelaskan bahwa hasil dari lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Adolfina, 2015) melakukan analisis lingkungan kerja, komitmen karyawan dan penelitian kompensasi kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Manado, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

H₄: Komitmen karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi meliputi semua karakteristik yang dimiliki bukan hanya jumlah yang ada di subyek ataupun objek (Tanzeh & Suyitno, 2006). Populasi yang sedang diteliti oleh peneliti sebanyak 125 karyawan.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling nonprobability dan teknik purpose sampling. Karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi bisnis merupakan sampel dalam penelitian ini.

Jenis Penelitian

1. Variabel Bebas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dapat mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian, yang merupakan variabel bebas adalah motivasi (X_1), stres kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan komitmen karyawan (X_4).

2. Variabel Terikat

Yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel memiliki tujuan yaitu menentukan skala pengukuran untuk setiap variabel, sehingga dapat menggunakan alat untuk melakukan pengujian hipotesis secara akurat. Dapat dilihat sebagai berikut ini:

1. Variabel Motivasi

Indikator yang dapat diukur seperti motivasi untuk berprestasi, pemenuhan kebutuhan untuk memperluas pergaulan, motivasi untuk menguasai sesuatu pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Variabel Stres Kerja

Keadaan stres kerja yang dihadapi masing-masing karyawan dalam sebuah lingkungan perusahaan tidak terlepas dari sumber tekanan kerja.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2014) indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu udara yang tepat, dan sebagainya.

4. Variabel Komitmen Karyawan

Indikator pada komitmen karyawan ini adalah hubungan kerja sesama pegawai; hubungan sosial diantara pegawai dan emosi dan situasi kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5. Variabel Kinerja Karyawan

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah tujuan; standar; umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Pengukuran Variabel

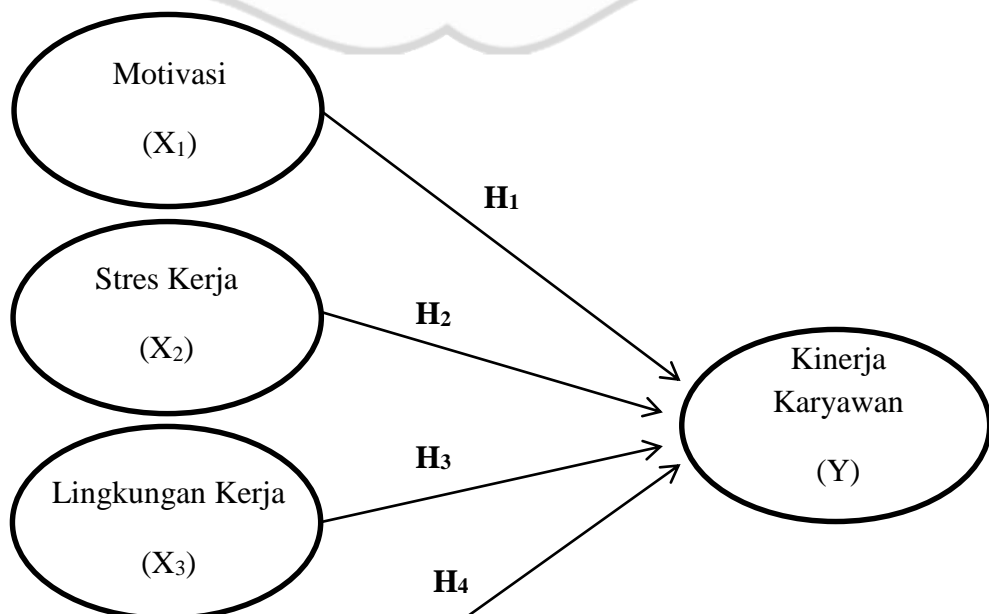
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert, dimana para responden dapat memilih lima alternatif jawaban. Berikut ini merupakan alternatif jawaban untuk setiap item:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Angket

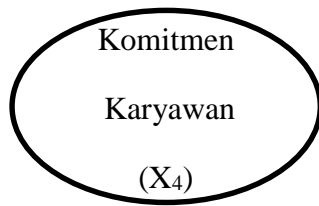
Opsi	Skor	Keterangan
Sangat Setuju	5	Menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah pasti terjadi
Setuju	4	Menunjukkan bahwa pernyataan tersebut lebih sering terjadi
Netral	3	Menunjukkan bahwa pernyataan tersebut kadang terjadi
Tidak Setuju	2	Menunjukkan bahwa pernyataan tersebut lebih sering tidak terjadi daripada terjadi
Sangat Tidak Setuju	1	Menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sama sekali tidak pernah terjadi

Sumber: Data diolah, 2020

Model Penelitian



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Metode Analisis Data

Uji F

Melakukan uji F untuk menguji apakah semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Tingkat signifikasinya $\alpha = 5\%$, untuk menemukan kebenaran hipotesis alternatif berdasarkan kondisi berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{sig} < \alpha$, dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika $F_{sig} > \alpha$, dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t

Uji t menunjukkan apakah variabel bebas memiliki efek pada variabel terikat.

Formulasi hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$; memiliki arti bahwa variabel independen tidak berdampak signifikan pada variabel dependen.

$H_a : b_i \neq 0$; memiliki arti bahwa variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen.

Untuk menguji kebenaran hipotesis, statistik t digunakan dengan cara sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi ke-i ($i= 1, 2, 3, \dots$)

Sb_i = Standar deviasi dari koefisien b_i

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tingkat signifikan ditentukan dengan $\alpha = 5\%$.

Mengetahui kebenaran hipotesis sesuai kondisi berikut:

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ sig} < \alpha$, dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ sig} > \alpha$, dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan sebuah kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan perusahaan/organisasi bisnis.

Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat akurasi instrument pengukuran yang digunakan. Uji validitas ini berguna untuk menentukan sesuai tidaknya suatu item. Dapat dikatakan valid jika $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$.

Variabel Motivasi

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0.632	0.1757	Valid
2	0.607	0.1757	Valid
3	0.538	0.1757	Valid
4	0.647	0.1757	Valid
5	0.645	0.1757	Valid
6	0.502	0.1757	Valid
7	0.589	0.1757	Valid
8	0.667	0.1757	Valid
9	0.269	0.1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2020

Variabel Stres Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0.567	0.1757	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2	0.600	0.1757	Valid
3	0.573	0.1757	Valid
4	0.575	0.1757	Valid
5	0.531	0.1757	Valid
6	0.553	0.1757	Valid
7	0.496	0.1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2020

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0.415	0.1757	Valid
2	0.775	0.1757	Valid
3	0.520	0.1757	Valid
4	0.787	0.1757	Valid
5	0.739	0.1757	Valid
6	0.784	0.1757	Valid
7	0.765	0.1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2020

Variabel Komitmen Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0.797	0.1757	Valid
2	0.750	0.1757	Valid
3	0.693	0.1757	Valid
4	0.687	0.1757	Valid
5	0.761	0.1757	Valid
6	0.764	0.1757	Valid
7	0.677	0.1757	Valid
8	0.720	0.1757	Valid
9	0.519	0.1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2020

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0.711	0.1757	Valid
2	0.692	0.1757	Valid
3	0.657	0.1757	Valid
4	0.689	0.1757	Valid
5	0.700	0.1757	Valid
6	0.614	0.1757	Valid
7	0.737	0.1757	Valid
8	0.647	0.1757	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2020

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat menguji apakah data tersebut benar sehingga dapat digunakan untuk menentukan kualitas hasil penelitian. Nilai cronbach's alpha yang harus lebih besar dari atau sama dengan 0,60 untuk menunjukkan bahwa data memiliki reliabilitas yang cukup. Tabel 4.16 berikut menyajikan hasil uji reliabilitas dari keempat variabel di bawah ini:

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi	0.732
Stres Kerja	0.621
Lingkungan Kerja	0.776
Komitmen Karyawan	0.870
Kinerja Karyawan	0.830

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2020

Tabel 4.16 adalah hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa semua nilai cronbach's alpha > 0.60 . Kemudian, dapat diartikan bahwa semua variabel reliable.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Memahami pengaruh variabel independen. Variabel independen ini meliputi motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi keseluruhan sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.585	.575	2.618	1.844

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan nilai R Square sebesar 0.575 menunjukkan variabel independen (motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan) memiliki dampak pada variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57.5% sedangkan sisanya 42.5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji F

Melakukan uji F untuk menguji apakah semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Jika dapat menjelaskan, maka variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat.

Apabila hasil dari uji F signifikan berarti menggambarkan bahwa model penelitian yang baik karena variabel independen dapat memprediksi variabel dependen. Tingkat signifikasinya $\alpha = 5\%$. Hasil diperoleh dari F tabel adalah 2.45. Tabel berikut menunjukkan output SPSS:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1219.704	4	304.926	46.988	.000 ^a
	Residual	778.728	120	6.489		
	Total	1998.432	124			

a. Predictors: (Constant), KK, SK, LK, M

b. Dependent Variable: KIN

Menurut hasil uji F diatas, dapat diketahui bahwa F hitung adalah 46.988 dan nilai signifikansinya adalah 0.000. Sehingga menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (46.988 > 2.45) berarti hasilnya signifikan dan variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat dengan kata lain semua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji t

Menguji apakah pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan. Dalam penelitian ini, menggunakan t hitung dan t tabel untuk membandingkan dan memperoleh signifikan 5% dan N 125, hal ini disebabkan oleh uji dua sisi dimana $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$, derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 125 - 4 - 1 = 120$ dimana n adalah jumlahnya responden dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.980. Uji dilakukan dengan menggunakan SPSS, hasilnya sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.937	4.391		2.718	.008
	M	.264	.081	.257	3.261	.001
	SK	-.270	.097	-.216	-2.788	.006
	LK	.123	.055	.137	2.220	.028
	KK	.327	.041	.503	7.935	.000

a. Dependent Variable: KIN

Dari hasil pada tabel 4.22 di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah t hitung $>$ t tabel ($3.261 > 1.980$). Nilai Sig nya 0.001 dan nilai tersebut lebih kecil daripada nilai probabilitas yaitu 0.05 ($0.001 < 0.05$).
2. Stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah t hitung $<$ t tabel ($-2.788 < 1.980$). Nilai Sig nya 0.006 dan nilai tersebut lebih kecil daripada nilai probabilitas yaitu 0.05 ($0.006 < 0.05$).
3. Lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah t hitung $>$ t tabel ($2.220 > 1.980$). Nilai Sig nya 0.028 dan nilai tersebut lebih kecil daripada nilai probabilitas yaitu 0.05 ($0.028 < 0.05$).
4. Komitmen karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah t hitung $>$ t tabel ($7.935 > 1.980$). Nilai Sig nya 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada nilai probabilitas yaitu 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3.261 > 1.980$). Nilai Sig variabel motivasi adalah 0.001 nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebesar 0.05 ($0,001 < 0.05$). Menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti motivasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($-2.788 > 1.980$). Nilai Sig dari variabel stres kerja adalah 0.006 nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0.05 ($0.006 < 0.05$). Menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2.220 > 1.980$). Nilai Sig variabel lingkungan kerja adalah 0.028 nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0.028 < 0.05$). Menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

d. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($7.935 > 1.980$). Nilai Sig variabel komitmen karyawan adalah 0.000 nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0.000 < 0.05$). Menunjukkan bahwa H_4 diterima, yang berarti komitmen karyawan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan berikut ini diambil dari hasil penelitian dan analisis uji data yang dilakukan oleh peneliti:

1. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya nilai R Square 0.575 yang memiliki arti yaitu variabel independen yang terdiri dari motivasi, stres

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan memiliki dampak pada kinerja karyawan 57.5% sedangkan sisanya 42.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan uji F, hasilnya yaitu besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.988 > 2.45$) maka terdapat pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui pada hasil uji t untuk variabel motivasi menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.261 > 1.980$) dan koefisien uji regresi linier berganda sebesar 0.264. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui pada hasil uji t untuk variabel motivasi menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2.788 > 1.980$) dan koefisien uji regresi linier berganda sebesar 0.270.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui pada hasil uji t untuk variabel motivasi menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.220 > 1.980$) dan koefisien uji regresi linier berganda sebesar 0.122.
5. Komitmen karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui pada hasil uji t untuk variabel motivasi menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.935 > 1.980$) dan koefisien uji regresi linier berganda sebesar 0.327.
6. Variabel yang mendominasi diantara motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan adalah komitmen karyawan yang memiliki nilai standardized coefficients pada uji t paling besar diantara yang lain yaitu sebesar 0.503.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saran

1. Karyawan perusahaan diharapkan dapat memiliki komitmen yang tinggi agar kinerjanya baik.
2. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan peneliti secara akademis.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan hendaknya faktor-faktor diluar variabel dalam penelitian ini dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. (2015). Analisis Keterkaitan Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manadoaitan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu. *Jurnal EMBA*.
- Alex S, N. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Administrasi Bisnis*.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Manajemen*.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap, S. S. (2013). *Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Islamiah, D., Sugianto, & Deden. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan . *Jurnal Educo*.
- Jacinta F, R. (2012). Psikologi Masalah Stres . *Respistory* .
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Lidia, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karayawan PT Borwita Citra Prima Surabaya .
- Martoyo, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPFE .
- Naziro, H. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alva Karya.
- Nidya, Y. T. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. *Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia* .
- Olusegun, A. J., Oluwasayo, A. J., & Olawoyim, O. (2014). An Overview of the Effect of Job Stress on employee Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Scientific Review Article*, 139-153.
- Puspa, D. M., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y .
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM* . Malang: UB Press.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, & Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryadi, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE .
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kecana Perdana Media Group .
- Tanzeh, A., & Suyitno. (2006). *Dasar-Dasar Penelitian*. Surabaya: eLKAF.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uno, H. B. (2007). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif* . Jakarta: Bumi Aksara.