



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS UMKM BUAH BARU ONLINE (BBO) DI GAMPING YOGYAKARTA)

Agus Dwi Cahya

Novia Tri Ratnasari

Yudi Prasetya Putra

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima :8 Juni 2021

Disetujui 9 Juni 2021

Dipublikasikan : 21 Juli 2021

Keywords:

Lingkungan kerja, stress kerja,

motivasi kerja, dan kinerja

karyawan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka di simpulkan bahwa: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,003, (2). Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. (3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,070. (4). Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji f nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment, work stress and work motivation on employee performance. This type of research used is quantitative research. This study uses the census method, which takes all the population as research respondents. The number of respondents is 50 people and the results of the analysis using SPSS Version 20. Based on the results of the t-test data analysis, it is concluded that: (1). The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.003, (2). Work stress has no significant effect on employee performance with a value of 0.170. (3). Work motivation has no significant effect on employee performance with a value of 0.070. (4). Simultaneously the variables of work environment, work stress and work motivation have an effect on employee performance with the results of the f test sig value of 0.000 <0.05.

Keywords: work environment, work stress, work motivation, and employee performance.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan penopang perekonomian Indonesia dan penyerap tenaga kerja yang cukup signifikan. Sebagian besar UMKM mampu bertahan dalam krisis ekonomi, hal ini antara lain karena penggunaan bahan baku, tenaga kerja, dan orientasi pasar yang bersifat lokal. Jumlah UMKM semakin bertambah banyak, meskipun demikian sebagian besar UMKM mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Secara umum, persoalan yang dihadapi oleh UMKM meliputi aspek permodalan, pemasaran, kualitas tenaga kerja, dan organisasi kelembagaan.

UMKM yang tidak mampu bersaing akan mengalami kerugian secara terus-menerus dan akhirnya akan mengalami kebangkrutan. Salah satu penyebab lemahnya daya saing UMKM adalah dari sisi kinerja karyawan yang dipekerjakan (Farla *et al.*, 2019). Karyawan yang kurang terampil, tidak termotivasi dalam bekerja, ataupun karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya adalah sebagian masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan (Sofyan and Masalah, 2013). lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan pegawai akan bekerja secara

optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pegawai dan menimbulkan stress.

stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. (Indonesia, 2011). Secara umum, seseorang mengalami stress kerja akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi yaitu gejala fisiologis, psikologi dan perilaku. Gejala *fisiologis* ialah dimana gejala pada ilmu medis dan ilmu kesehatan yaitu cenderung berakibat pada metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah dan timbulnya sakit kepala.

Menurut (Aldi and Susanti, 2019) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa ikhlas.

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai di dalam bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Menurut (Aldi and Susanti, 2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. (Wenur *et al.*, 2018)

Rumusan masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Landasan teori

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. (Sofyan and Masalah, 2013)

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019)

Stress kerja

Menurut (Aldi and Susanti, 2019) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Selanjutnya, stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Gejala perilaku ialah dimana karyawan menampilkan perilaku yang kurang baik dan berkaitan dengan perilaku yang meliputi seperti perubahan produktivitas, absensi,

kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan. Perubahan dalam kebiasaan juga akan sangat menonjol seperti kebiasaan merokok, gelisah dan gangguan tidur.

Motivasi kerja

Menurut (Aldi and Susanti, 2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur *social* dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Fitrianda, 2013) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (Fitrianda, 2013) adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitrianda, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitrianda, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Fitrianda, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan

Pada tingkat stress yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stress sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stress yang optimal. Pada tingkat stress yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang Inovatif, Antusiasme, dan *Output* yang konstruktif. Pada tingkat stress yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis dapat di ambil dari penelitian ini adalah:

H2 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

(Reza Aditya, 2010) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi memiliki daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

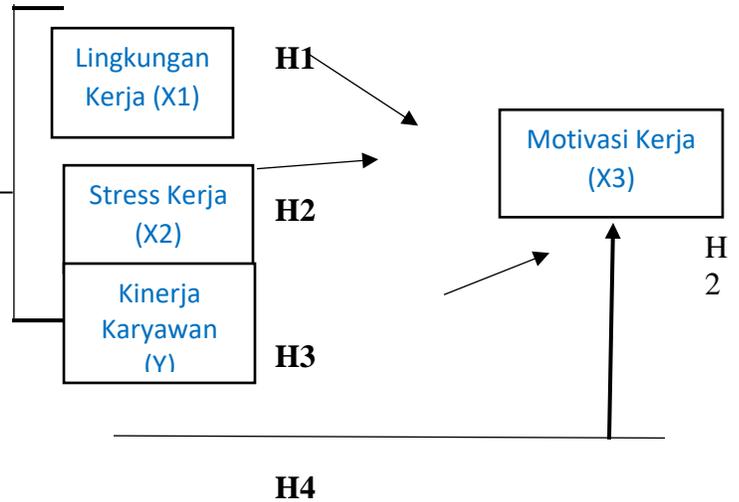
Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Stress kerja mengakibatkan kebosanan dan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang di ambil dari penelitian ini adalah:

H4 : Secara simultan lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN



H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*). (Aldi and Susanti, 2019). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *dependen* (*variable*

Lingkungan kerja (X1), Stress kerja (X2), Motivasi kerja (X3)			
Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% (50)	Keterangan
X1	0,692	0,279	Valid
X2	0,449	0,279	Valid
X3	0,427	0,279	Valid
X4	0,646	0,279	Valid
X5	0,485	0,279	Valid
X6	0,613	0,279	Valid
X7	0,350	0,279	Valid
X8	0,317	0,279	Valid
X9	0,416	0,279	Valid
X10	0,391	0,279	Valid
X11	0,284	0,279	Valid
X12	0,574	0,279	Valid
X13	0,567	0,279	Valid
X14	0,595	0,279	Valid
X15	0,446	0,279	Valid
X16	0,371	0,279	Valid
X17	0,391	0,279	Valid
X18	0,687	0,279	Valid

terkait) dan variabel *independen* (*variable* bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan yang bekerja pada UMKM Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta.

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan UMKM Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta sebanyak 50 orang dan sampel dalam penelitian adalah seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

Teknik pengumpulan data

informasi yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu pengamatan secara langsung ke lapangan untuk

memperoleh data yang sesungguhnya dari UMKM tersebut.

- b. Kuisisioner yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel penelitian kepustakaan yaitu dilakukan dengan mempelajari dari *literature*, catatan-catatan kuliah, bahasa tulisan lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

Hasil pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur.

Tabel 1

Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)			
Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% (50)	Keterangan
Y1	0,684	0,279	Valid
Y2	0,781	0,279	Valid
Y3	0,823	0,279	Valid
Y4	0,900	0,279	Valid
Y5	0,704	0,279	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua *instrument* mulai dari variabel X semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) > daripada r_{Tabel} sebesar 0,279, selain itu *variable* kinerja Karyawan juga menghasilkan nilai r_{hitung} > daripada r_{Tabel}.

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila r alpha $>$ 0,60 maka variabel yang diteliti adalah *reliable*.

Tabel 2
Uji reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,782	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,711	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,844	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas semua variabel mempunyai koefisien *cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas $>$ 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur dari kuisisioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang handal.

Tabel 3
Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters a,b	Mean	0
	Std. Deviation	1.55616
Most Extreme Differences	Positive	0.107
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Table 4

Uji multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	3,652	2,613		1,398	,169		
1	Lingkungan Kerja	,379	,119	,480	3,195	,003	,466	2,145
	Stress Kerja	,085	,061	,147	1,395	,170	,948	1,055
	Motivasi Kerja	,192	,104	,281	1,854	,070	,457	2,189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kerja 0,700 $>$ 0,10 dan nilai VIF 2,145 $<$ 10,00 nilai *tolerance variable* stress kerja 0,948 $>$ 0,10 dan nilai VIF 1,055 $<$ 10,00. Nilai *tolerance variable* motivasi kerja 0,457 $>$ 0,10 dan nilai VIF 2,189 $<$ 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Table 5

Uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-,366	1,331		-,275	,784
Lingkungan Kerja	-,014	,060	-,050	-,236	,815
Stress Kerja	,006	,031	,028	,191	,850
Motivasi Kerja	,065	,053	,262	1,231	,225

Berdasarkan tabel 5 uji heteroskedastisitas nilai sig. *variable* lingkungan kerja 0,815

Berdasarkan tabel 5 uji heteroskedastisitas nilai sig. *variable* stress kerja 0,850

Berdasarkan tabel 5 uji heteroskedastisitas nilai sig. *variable* motivasi kerja 0,225

Ketiga *variable independent* mempunyai nilai sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Table 6

Uji autokorelasi

Runs Test	Unstandardized
Test Value ^a	-,14361
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	22
Z	-1,143
Asymp. Sig. (2-tailed)	,253

Berdasarkan tabel 6 uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) 0,253. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05.

Tabel 7

Regresi nilai Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.652	2.613		1.398	0.169
Lingkungan Kerja (X1)	0.379	0.119	0.48	3.195	0.003
Stress Kerja (X2)	0.085	0.061	0.147	1.395	0.17
Motivasi Kerja (X3)	0.192	0.104	0.281	1.854	0.07

Berdasarkan data hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 3,652 + 0,379 X1 + 0,085 X2 + 0,192 X3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stress Kerja

X3 = Motivasi Kerja

Tabel 8

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126.720	3	42.240	16.375	.000 ^a
Residual	118.660	46	2.580		
Total	245.380	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable
Kinerja Karyawan (Y)

Uji T (uji parsial)

UJI T

Nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Tabel 9

Uji F (uji serentak)

UJI F

Nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

Berdasarkan hasil tabel 9 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $42,240 > F$ tabel 4,26 sehingga dapat disimpulkan H4 diterima yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.652	2.613		1.398	0.169
Lingkungan Kerja (X1)	0.379	0.119	0.48	3.195	0.003
Stress Kerja (X2)	0.085	0.061	0.147	1.395	0.17
Motivasi Kerja (X3)	0.192	0.104	0.281	1.854	0.07

Table 10

Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan hasil uji t dilihat bahwa :

- a. nilai signifikan X1 sebesar 0,003
- b. nilai signifikan X2 sebesar 0,170
- c. nilai signifikan X3 sebesar 0,070

Dalam uji t *variable* X berpengaruh terhadap *variable* Y bila nilai signifikan < 0,05 sehingga dari hasil uji t *variable* yang berpengaruh terhadap *variable* Y adalah Lingkungan kerja sebesar 0,003.

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.719 ^a	.516	.485	1.606

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,485 yang artinya pengaruh *variable* independen (X) terhadap *variable* dependen (Y) sebesar

48,5% sedangkan 51,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan nilai statistik dari uji t yaitu lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,003. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai akan memberikan dampak yang produktif disaat bekerja sehingga karyawan selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya dalam menyelesaikan semua pekerjaan ataupun tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Lingkungan kerja di Buah Baru *Online* sangat baik karena terdapat kekeluargaan dan saling menghargai satu sama lain.

Pengaruh stress kerja dengan Kinerja karyawan

Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,170. Sehingga dapat dikatakan stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,070. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada Buah Baru *Online* yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah statistik pada koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Buah Baru *Online* sebesar 48,5% sedangkan sisanya itu sebesar 51,5% di pengaruhi oleh faktor lain di luar model. Selain itu hasil dari simultan (F-test) nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga secara simultan lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Buah Baru *Online*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta sebesar 0,003
2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta sebesar 0,170

3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta sebesar 0,070
4. Lingkungan kerja, Stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta.

SARAN

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Saran yang dapat disampaikan pada pimpinan Buah Baru *Online* adalah untuk lebih mengurangi stress kerja pada karyawan karena dengan adanya stress kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan pekerjaan akan menurun dan tidak maksimal. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aldi, Y. and Susanti, F. (2019) ‘Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang’, *pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. doi: 10.31227/osf.io/et4rn.

Farla, W. *et al.* (2019) ‘Ecoment Global’, *PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM PEMBUATAN PEMPEK PALEMBANG*, 4, pp. 17–30.

Fitrianda, M. I. (2013) ‘Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember’, *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember*.

Indonesia, U. K. (2011) ‘Universitas Komputer Indonesia Page 1’, 1(1), pp. 1–14.

Nabawi, R. (2019) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 170–183. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.

Reza Aditya, R. (2010) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara’, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, p. 121. Available at: http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf.

Sofyan, D. K. and Masalah, L. B. (2013) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA', *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, 2(1), pp. 18–23.

Wenur, G. *et al.* (2018) 'PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO THE EFFECT OF CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT . BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO', 6(1), pp. 51–60.