

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TAMAN SRIWEDARI KEDIRI

Karina Widya Putri¹, Restin Meilina², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
karinawella61@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022

Tanggal Revisi : 13/07/2022

Tanggal Diterima : 16/07/2022

Abstract

This study aims to analyze: (1) the effect of workstress, motivation and work environment variables partially on employee performance, (2) the effect of workstress, motivation and work environment variables simultaneously on employee performance. Data collection technique of this research is in the form of a questionnaire and this type of research is causality with quantitative approach. Sampling method used is purposive sampling with sample of 40 respondents. The Analysis technique used is multiple linear regression analysis, taking into account the classical assumption test conditions. Data processing using SPSS version 25 program. Results of t-test indicate that work stress, motivation and work environment have significant effect on employee performance at PT. Sriwedari Park, Kediri. Results of F-test of $0.000 < 0.05$ or seen from $t_{count} 23.030 > 2.870$ (t_{table}) show that independent variables of workstress, motivation and work environment have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. Sriwedari Park, Kediri.

Keywords: Workstress, Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh variabel stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh variabel stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian ini berupa kuesioner dan jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan pertimbangan syarat uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil uji-t menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taman Sriwedari Kediri. Hasil uji-F sebesar $0,000 < 0,05$ atau dilihat dari nilai $t_{hitung} 23,030 > 2,870$ (t_{tabel}) menunjukkan variabel bebas Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taman Sriwedari Kediri.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting sebagai aset yang memberikan kontribusi yang dominan dalam kinerja suatu perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja setiap karyawan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa adanya dukungan karyawan yang berkualitas dalam pelaksanaan tugasnya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan [1]. Banyak cara yang telah dilakukan oleh berbagai perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan salah satunya dengan memperhatikan kualitas kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Namun, kepuasan karyawan yang baik bukan merupakan suatu keadaan yang begitu saja ada pada setiap karyawan tapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya yaitu stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Stres Kerja merupakan salah satu dari banyak faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Banyaknya persaingan dan tuntutan bagi karyawan yang semakin tinggi juga dapat menimbulkan tekanan kerja yang semakin tinggi. Penyebab stress adalah beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik

maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan [2]. Tingkat stress kerja yang dialami karyawan akan mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan dari organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan, membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Sedangkan dalam penelitian lain menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [4].

Motivasi yang tepat akan memacu semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras serta antusias agar mencapai hasil yang optimal. Penelitian yang dilakukan menyampaikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [5],[6]. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain motivasi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja pegawai. Memiliki lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Penelitian yang dilakukan mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan [7],[8]. Hal ini menunjukkan jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan baik untuk memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara signifikan.

Dari hasil observasi sementara dan wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan di PT. Taman Sriwedari Kediri terdapat permasalahan yang terjadi pada setiap bagian dalam perusahaan berbeda-beda, pada bagian administrasi yang paling terlihat mempengaruhi kenyamanan karyawan lebih kepada lingkungan antar karyawan dan beban pekerjaan yang cukup tinggi mengingat bagian ini menjadi kontrol utama dalam manajemen. Pada bagian produksi masalah yang sering dialami karyawan adalah lingkungan kerja yang masih kurang nyaman untuk beberapa karyawan berasal dari lingkup antar karyawan maupun dari manajemen, hal ini juga mempengaruhi menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja dan tingkat stres yang juga berasal dari tekanan dari manajemen untuk menjaga kualitas produk dan memenuhi tenggat waktu produksi yang telah ditentukan. Pada bagian pengiriman, lingkungan kerja tidak terlalu menjadi perhatian karena karyawan sering melakukan kerja diluar ruangan. Hal tersebut terjadi jika manajemen perusahaan masih kurang memperhatikan stress kerja yang diterima oleh karyawan dan menyediakan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik penelitian kausalitas. Tempat penelitian ini berlokasi di PT. Taman Sriwedari Kediri yang terletak di Jln. Mataram Dsn Gambang No.155, Karangrejo, Kec. Ngasem, Kediri, Jawa Timur. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yakni dibulan Maret sampai dengan bulan Juni 2022. Penelitian ini dilakukan di PT. Taman Sriwedari Kediri karena, perusahaan tersebut merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi *papercore* atau kemasan dan kotak dari bahan kertas dan karton. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taman Sriwedari Kediri yang berjumlah 80 orang yang terbagi dalam beberapa divisi yaitu administrasi, produksi dan pengiriman. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling. Dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik dan pengolahan data dalam penelitian menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,080	4,704	
	Stres Kerja (X1)	-,264	,123	-,250
	Motivasi (X2)	,665	,141	,547
	Lingkungan Kerja (X3)	,188	,088	,220

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
(Sumber: Diolah penulis, 2022)

$$Y = 12,080 - 0,264X_1 + 0,665X_2 + 0,188X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta 12,080

Apabila variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) = 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,080.

2. Koefisien $X_1 = -0,264$

Nilai Koefisien regresi variabel Stres Kerja -0,264 dan memiliki pengaruh negatif, menyatakan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_1) turun 1 (satu) satuan dengan asumsi Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,264. Begitupun sebaliknya, apabila setiap variabel Stres Kerja (X_1) naik 1 (satu) satuan dengan asumsi Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,264.

3. Koefisien $X_2 = 0,665$

Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi 0,665 dan memiliki pengaruh positif, menyatakan bahwa apabila variabel Motivasi (X_2) naik 1 (satu) satuan dengan asumsi Stres Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,665. Begitu sebaliknya, apabila variabel Motivasi (X_2) turun 1 (satu) satuan dengan asumsi Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,665.

4. Koefisien $X_3 = 0,188$

Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja 0,188 dan memiliki pengaruh positif, menyatakan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_3) naik 1 (satu) satuan dengan asumsi Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,188. Begitu sebaliknya, apabila variabel Lingkungan Kerja (X_3) turun 1 (satu) satuan dengan asumsi Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,188.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

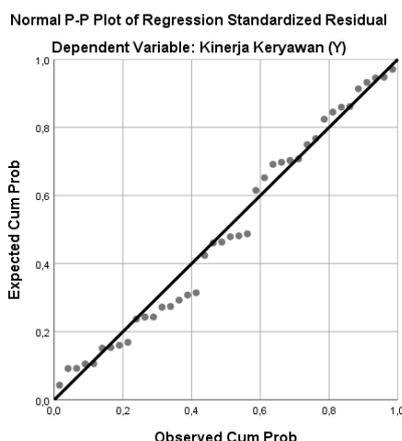
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38280019
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,074
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173 ^c

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Nilai signifikan *Unstandardized Residual* sebesar 0,173 lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Secara Grafik



Gambar 1. Grafik Normalitas

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data telah di distribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut telah memenuhi dasar asumsi normalitas, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja (X1)	,700	1,429
Motivasi (X2)	,704	1,421
Lingkungan Kerja (X3)	,888	1,126

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,700; 0,704 ; 0,888 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,429 ; 1,421 ; 1,126 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

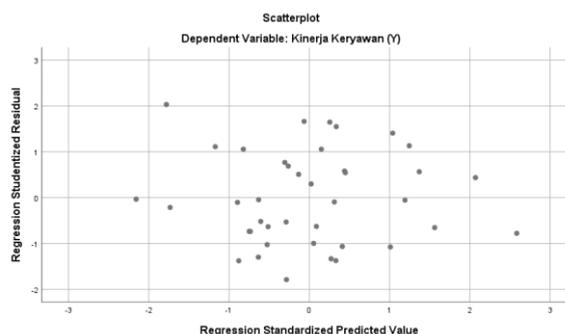
**Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,48010	1,668

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Berdasarkan tabel di atas nilai DW (Durbin Watson) hitung lebih besar dari $(du) = 1,658$ dan kurang dari $4 - 1,658 (4-du) = 2,342$ atau dapat dilihat pada Tabel 4.9 yang menunjukkan $du < d < 4 - du$ atau $1,658 < 1,668 < 2,342$, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

Uji Heterokedastistas



Gambar 2. Uji Heterokedastistas
(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Gambar di atas menunjukkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data yang dilakukana oleh penulis dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 40 responden.

Tabel 5. Karakteristik Data Responden

No	Aspek	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Berdasarkan jenis kelamin :		
	a. Laki-laki	27	67,5%
	b. Perempuan	13	32,5%
	Jumlah	40	100%
2	Berdasarkan usia :		
	a. < 25 tahun	12	30%
	b. 25-40 tahun	19	47,5%
	c. >40 tahun	9	22,5%
	Jumlah	40	100%

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki, sebanyak 67,5%, dengan rentang usia 25-40 tahun sebanyak 47,5%.

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,568	,015
Stres Kerja (X1)	-2,147	,039

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel Stres Kerja adalah $0,039 < 0,05$ atau bisa dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-2,147 < 2,021$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Stres Kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (9) dalam penelitiannya membuktikan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,568	,015
Motivasi (X2)	4,707	,000

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel Motivasi adalah $0,000 < 0,05$ atau bisa dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $4,707 > 2,021$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari. Selain itu, Motivasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (10) dalam penelitiannya membuktikan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,568	,015
Lingkungan Kerja (X3)	2,127	,040

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja adalah $0,040 < 0,05$, atau bisa dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,127 > 2,021$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taman Sriwedari. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan hasrat bekerja sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (11) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424,968	3	141,656	23,030	,000 ^b
	Residual	221,432	36	6,151		
	Total	646,400	39			

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ atau bisa dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $23,030 > 2,870$ (F_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 10. Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,811 ^a	,657	,629

(Sumber: Diolah penulis, 2022)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,629. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 62,9% dan sisanya yaitu 37,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari Kediri dengan nilai signifikan sebesar 0,039 nilai t_{hitung} sebesar -2,147. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari Kediri dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,707. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari Kediri dengan nilai signifikan sebesar 0,040 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,127. Stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari Kediri dengan nilai signifikan Uji F sebesar $0,000 < 0,05$ atau bisa dilihat dari nilai t_{hitung} $23,030 > 2,870$ (t_{tabel}) dengan nilai koefisien determinasi

(Adjusted R Square) sebesar 0,629 yang berarti bahwa 62,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan implikasi secara praktis. Implikasi Teoritis, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Di PT. Taman Sriwedari Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurun stres kerja pada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengontrol dan meminimalisir tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga mengahibatkan menurunnya kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Di PT. Taman Sriwedari Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengatur pula kerjasama antara bawahan dan atasan dengan member tanggung jawab dan memberikan rasa saling memiliki kepada karyawan untuk mancapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Di PT. Taman Sriwedari Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan dan memberikan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya, sehingga akan meningkatkan kinerja dan akan menurunkan resiko kinerja karyawan menurun karena faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi PT. Taman Sriwedari Kediri khususnya mengenai pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang ternyata memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Sriwedari Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini bagi perusahaan, diharapkan lebih memperhatikan lagi dalam menetapkan stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang di berikan kepada karyawan, yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu strategi manajemen yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara maksimal. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang menjadi faktor yang menunjang kinerja karyawan dalam pekerjaannya terutama seperti pelatihan, kompensasi dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dharmmesta BS. Manajemen Pemasaran : Analisis Perilaku Konsumen. Yogyakarta: BPFE; 2011.
- [2] Margiati W dan. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- [3] Massie RN, Areros WA. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. 2018;6:41–9.
- [4] Sandiartha IWB, Suwandana IGM. The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative. E-Jurnal Manaj. 2020;9:1899–920.
- [5] Pratama. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. 2018;2.
- [6] Ady F. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2013;2:101–12.
- [7] Sofyan DK, Masalah LB. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. 2013;2:18–23.
- [8] Yuliantari K, Prasasti I. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Widya Cipta J Sekr dan Manaj. 2020;4:76–82.