

## Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo

**Clarissa Kuputri**

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
[veronikaclarissa25@gmail.com](mailto:veronikaclarissa25@gmail.com)

---

Rekam jejak artikel: **Abstrak**

Kata kunci:  
Motivasi,  
Stress Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Kinerja karyawan

Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui dampak yang diberikan oleh Motivasi, Stress Kerja, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Berdasarkan uji yang dilakukan dapat ditetapkan kesimpulan penelitian ini yakni terdapat dampak yang diberikan oleh motivasi pada kinerja secara positif dan signifikan. Terdapat dampak yang diberikan oleh lingkungan kerja pada kinerja, dan terdapat dampak yang diberikan stress kerja pada kinerja secara positif dan signifikan. Seluruh variabel bebas memberikan dampak secara bersamaan atau simultan pada variabel terikat.

---

### I. Pendahuluan

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian pada PT Ciomas Adisatwa Sidoarjo ditemukan bahwa karyawan ketika memberikan melakukan pekerjaan cenderung menunjukkan kondisi tidak beragairan dalam melaksanakan pekerjaan seperti kurang sigap dalam bekerja, tidak menunjukkan sikap yang ramah, dan sesekali menggunakan lontaran bahasa yang tidak sopan disertai dengan nada tinggi ketika berbicara dengan rekan kerjanya. Karenanya hal tersebut menjadi pendorong adanya penurunan kinerja. Mengingat kinerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kinerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya.

Pada observasi awal yang dilaksanakan diperoleh bahwa Kinerja karyawan karyawan cenderung ditekan oleh target yang diinginkan perusahaan. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo dimana target kinerja karyawan karyawan setidaknya sebesar 90%. Dengan penekanan untuk memenuhi target tersebut justru membuat capaian kinerja dari karyawan jauh dari angka yang ditargetkan, hal ini karena jumlah sumber daya manusia yang kurang dan jadwal kerja yang begitu pada sehingga karyawan merasa stress dan kelelahan dan berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Sering kali karyawan lebih mengutamakan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dari pada sekadar balas jasa tinggi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa adanya apresiasi (Guruh, 2020). Karenanya terjadi penurunan kinerja yang dikarenakan beban pekerjaan yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dengan karyawan, sosialisasi antar rekan kerja yang kurang sehingga mendorong terjadinya penurunan kinerja.

## **II. Tinjauan Pustaka**

### **Motivasi**

(Noventine Natasya Nadapdap, 2022) memberikan pernyataan bahwa: “motivasi yakni daya pendorong baik dari dalam ataupun dari luar sehingga membuat seseorang memiliki kerelaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sekuat mungkin”. Pendorong untuk menjalankan sebuah hal dan mengarahkan pada tercapainya sebuah tujuan yang didorong oleh rangsangan internal ataupun eksternal.

### **Stress Kerja**

Menurut ((Aldi, 2019)) stress adalah: “stress kerja ialah sebuah tindakan situasi dimana lingkungan mmeberikan dampak pada tuntutan psikologis serta fiisk yang berlebih dari diri seseorang. Kemudian stress kerja ialah sebuah kondisi ketegangan yang mendorong terciptanya ketidakseimbangan fisik serta psikis”. Dari pendapat ahli

tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa stress merupakan kondisi fisik dan psikis yang tidak seimbang dan memberi dampak pada emosi.

### **Kinerja Karyawan**

Robbins P. Stephen (2015:167) memberikan pernyataan bahwa: “Kinerja yakni jawaban dari berbagai pertanyaan berkenaan dengan temuan yang didapatkan usai melaksanakan suatu hal”

(Hadari Nawawi, 2016) memberikan pernyataan bahwa “kinerja yakni sebuah kualitas dan juga kuantitas dalam mencapai sebuah tugas yang dilaksanakan individu, kelompok ataupun organisasi”.

### **Metode**

Menurut ((Aldi, 2019)) Metode ialah sebuah tindakan situasi dimana lingkungan mmeberikan dampak pada tuntutan psikologis serta fiisk yang berlebih dari diri seseorang. Kemudian stress kerja ialah sebuah kondisi ketegangan yang mendorong terciptanya ketidakseimbangan fisik serta psikis”. Dari pendapat ahli tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa stress merupakan kondisi fisik dan psikis yang tidak seimbang dan memberi dampak pada emosi.

## **III. Hasil**

### **1. Uji F**

*Tabel 1 Hasil Uji F*

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1933.919	1	1933.919	193.696	.000 <sup>b</sup>
	Residual	429.326	43	9.984		
	Total	2363.244	44			
2	Regression	2041.273	2	1020.637	133.138	.000 <sup>c</sup>
	Residual					

	Residual	321.971	42	7.666		
	Total	2363.244	44			
3	Regression	2087.674	3	695.891	103.536	.000 <sup>d</sup>
	Residual	275.570	41	6.721		
	Total	2363.244	44			

Sumber : data diolah (2022)

sebuah tindakan situasi dimana lingkungan mmeberikan dampak pada tuntutan psikologis serta fiisk yang berlebih dari diri seseorang. Kemudian stress kerja ialah sebuah kondisi ketegangan yang mendorong terciptanya ketidakseimbangan fisik serta psikis”. Dari pendapat ahli tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa stress merupakan kondisi fisik dan psikis yang tidak seimbang dan memberi dampak pada emosi.

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

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>d</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.814	3.160	.818	193.696	1	43	.000
2	.929 <sup>b</sup>	.864	.857	2.769	.045	14.004	1	42	.001
3	.940 <sup>c</sup>	.883	.875	2.593	.020	6.904	1	41	.012

Sumber : data diolah (2022)

sebuah tindakan situasi dimana lingkungan mmeberikan dampak pada tuntutan psikologis serta fiisk yang berlebih dari diri seseorang. Kemudian stress kerja ialah sebuah kondisi ketegangan yang mendorong terciptanya ketidakseimbangan fisik serta psikis”. Dari pendapat ahli tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa stress merupakan kondisi fisik dan psikis yang tidak seimbang dan memberi dampak pada emosi.

### 3. Uji T

**Tabel 3 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.690	2.264		3.397	.001		
	Motivasi	1.074	.077	.905	13.917	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.347	2.176		1.998	.052		
	Motivasi	.843	.092	.710	9.215	.000	.546	1.832
	Lingkungan Kerja	.357	.095	.288	3.742	.001	.546	1.832
3	(Constant)	3.080	2.094		1.471	.149		
	Motivasi	.773	.090	.651	8.615	.000	.498	2.009
	Lingkungan Kerja	.256	.097	.207	2.637	.012	.461	2.168
	Stress Kerja	.193	.073	.190	2.627	.012	.542	1.844

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

sebuah tindakan situasi dimana lingkungan mmeberikan dampak pada tuntutan psikologis serta fiisk yang berlebih dari diri seseorang. Kemudian stress kerja ialah sebuah kondisi ketegangan yang mendorong terciptanya ketidakseimbangan fisik serta psikis”. Dari pendapat ahli tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa stress merupakan kondisi fisik dan psikis yang tidak seimbang dan memberi dampak pada emosi.

### **Pembahasan**

Motivasi karyawan selama bekerja dibuktikan dengan tingkat kehadiran tepat waktu yang cukup tinggi selama periode penelitian, sehingga hal ini mencerminkan adanya motivasi yang tinggi dan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sebagaimana temuan dari Ismiati dkk (2021), dan Rahmawati (2021), yang menemukan bahwa Motivasi memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan. Temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Cahya dkk (2021), dan Waskito & Wulandari (2022).

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan penerangan, sampai dengan hubungan kerja terpenuhi dengan baik. Sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan Temuan penelitian ini selaras dengan temuan dari Ismiati dkk (2021), Cahya dkk (2021), Rahmawati (2021), dan Aniversari (2022), yang mana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertolak belakang dengan temuan dari Waskito dan Wulandari (2022).

Hal ini berarti terdapat pengaruh yang diberikan Stress Kerja pada Kinerja Kartawan PT Ciomas Adisatwa secara positif signifikan. Dari penelitian ini diperoleh bahwa tingkatan stress kerja pada perusahaan ini cukup rendah, terbukti dari hasil jawaban yang diberikan responden pada beberapa indikator yang mencerminkan stress kerja. Mayoritas responden memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa rendahnya stress kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan sejalan dengan temuan dari Rahmawati dkk (2018) yang

menemukan bahwa stress kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara negatif dan signifikan. Selain itu penelitian ini bertolak belakang dengan temuan dari Ismiati dkk (2021) dan Cahya dkk (2021) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Hal ini berarti terdapat pengaruh yang diberikan Stress Kerja pada Kinerja Karyawan PT Ciomas Adisatwa secara positif signifikan. Dari penelitian ini diperoleh bahwa tingkatan stress kerja pada perusahaan ini cukup rendah, terbukti dari hasil jawaban yang diberikan responden pada beberapa indikator yang mencerminkan stress kerja. Mayoritas responden memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa rendahnya stress kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan sejalan dengan temuan dari Rahmawati dkk (2018) yang menemukan bahwa stress kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara negatif dan signifikan. Selain itu penelitian ini bertolak belakang dengan temuan dari Ismiati dkk (2021) dan Cahya dkk (2021) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- al rasyid, h., & indah, a. T. (2018). *Pengaruh inovasi produk dan harga terhadap keputusan pembelian sepeda motor yamaha di kota tangerang selatan: vol. Xvi* (issue 1).
- Desty wulandari, r., & alananto iskandar, d. (2018). Pengaruh citra merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada produk kosmetik. *Jurnal riset manajemen dan bisnis (jrmb) fakultas ekonomi uniat*, 3(1), 11–18.
- Ernawati, d. (2019). Pengaruh kualitas produk, inovasi produk dan promosi terhadap keputusan pembelian produk hi jack sandals bandung. In *jurnal wawasan manajemen* (vol. 7, issue 1).
- Eso hernawan, & jodi efrem. (2022). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sunlife financial indonesia bagian marketing. *Prosiding: ekonomi dan bisnis*, 2(2).

- Hadari nawawi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah mada .
- Hasibuan, m. S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi aksara.
- Hestyani, a. D., & astuti, s. R. T. (2017). Sebagai variabel intervening (studi pada konsumen yang menggunakan masker wajah mustika ratu di kota semarang). *Diponegoro journal of management*, 6(2), 1–11. [Http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr)
- Lesmana, r., & dara ayu, s. (n.d.). *Pengaruh kualitas produk dan citra merek terhadap keputusan pembelian kosmetik wardah pt paragon tehnology and innovation*.
- Noventine natasya nadapdap, t. L. A. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan pabrik sepatu di surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa manajemen* , 11(1).
- Pamungkas. (2017). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum kota malang). *Jurnal ilmiah mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya*.
- Rahma islamiati. (2021). Determinasi penerimaan opini audit going concern berdasarkan financial distress, kepemilikan institusional, dan reputasi auditor. *Naskah publikasi upn veteran jakarta*.
- Rosmaniar, a., rahmawati, a., riandi, r., martasari, s. S., & ganesha, t. P. (2021). Pengaruh harga, kualitas produk, dan kepuasan konsumen terhadap keputusan pembelian pada thrift store di instagram. *Digital economic, management and accounting knowledge development*, 03, 1–10.
- Rosminah. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian, kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung : alfabeta; alfabeta.
- Suhendra, & yakobusangga. (2021). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Dermaelok farma. *Prosiding: ekonomidanbisnis*, 1(1).
- Supriyadi, wiyani, w., & indra, g. (2017). *Pengaruh kualitas produk dan brand image terhadap keputusan pembelian*. 4, 1–12.

Wibisono, g. R., & waluyo, h. D. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan pembelian. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 8(3).