

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM KCP UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA

Dodik Triyatno

Dodiktriyatno420@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research was causal-comparative with a quantitative approach. Moreover, the data were primary. The data collection technique used nonprobability sampling. In line with that, there were 33 respondents as the sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaire was distributed to the respondents. Furthermore, the sampling technique used saturated sampling (census). The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 26.0. The result showed that work stress, work environment, and motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at the Bank of Jatim, branch office in Wijaya Kusuma Surabaya University. It indicated that work stress, work environment, and motivation were mostly considered at the Bank of Jatim, branch office in Wijaya Kusuma Surabaya University.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Work Motivation, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi *Statistical Product and Services Solutions* (SPSS) versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sangat diperhatikan dalam Bank Jatim Cabang Pembantu Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Kata kunci: Stres kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu tugas dari MSDM itu sendiri adalah untuk mengatur ataupun mengelola manusia menjadi pekerja (karyawan) yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa adanya manusia suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Dalam dunia kerja modern, khususnya di sektor perbankan, karyawan dihadapkan pada berbagai tantangan seperti tuntutan kerja yang tinggi, target yang ketat, dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan teknologi dan regulasi. Kondisi ini seringkali menjadi sumber stres yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak akan terjadi apabila fungsi organisasi tidak berjalan dengan lancar. Sebagai institusi perbankan yang beroperasi dilingkungan akademik, Bank Jatim Kantor Cabang Pembantu (KCP) Universitas Wijaya Kusuma (UWK) Surabaya menghadapi dinamika unik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang strategis untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, disini dipengaruhi oleh tiga variabel diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat stress kerja para karyawannya, lingkungan kerja, serta motivasi kerja terhadap karyawannya terutama dimasa pandemi COVID-19 seperti ini.

Menurut Hasibuan (2019:204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dalam hal ini apabila karyawan tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugas pekerjaan maka stres kerja akan muncul. Menurut Nitisemito (2004) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja yang baik juga harus diciptakan oleh suatu perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Malthis (2006) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Pemberian motivasi kerja dapat diberikan dari dalam maupun dari luar yang makin baik dalam mendorong kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Dewi dan Wibawa (2016) serta Sari *et al.* (2017) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat stress pada seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut di dalam perusahaan sehingga semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto *et al.* (2020) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sihalohe dan Siregar (2019) serta Lestary dan Harmon (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Arsyenda (2013) dan Marpaung (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustopa (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri batik kecil.

Berdasarkan latar belakang diatas perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya? Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:105) atas dasar pengalaman, kesungguhan dan kecakapan seorang pegawai dalam tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai suatu hasil disebut juga sebagai kinerja. Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai sebuah tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Stres Kerja

Menurut Munandar (2008) mengatakan stres kerja adalah hasil dari kurang atau tidak adanya kecocokan antara seseorang (dalam kepribadian, bakat, dan kecakapannya) dengan lingkungan mengakibatkan ketidakmampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan dalam hidupnya. Sedangkan menurut Robbins (2006) stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Lingkungan kerja

Menurut Alex Nitisimito (2006) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Mardiana (2005) juga mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, di mana lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para karyawannya. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan juga akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan produktivitas karyawann jadi lebih optimal.

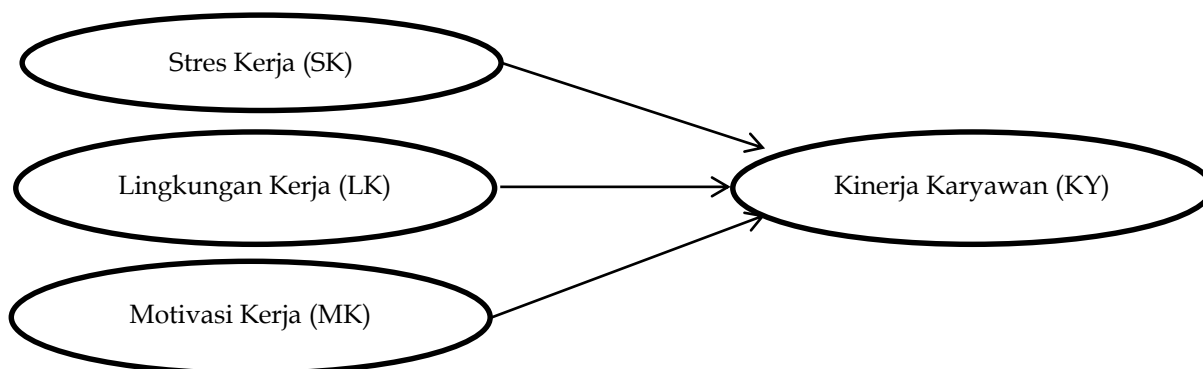
Motivasi Kerja

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Sedangkan, menurut Pinder (2013) motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Suparman (2020) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kedua, Sihalohe dan Siregar (2019) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Marpaung (2014) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian sebagai berikut: H₁ adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, H₂ adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan H₃ adalah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menitikberatkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya yang berjumlah 33 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner adalah cara yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini obyek kinerja karyawannya yaitu karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya.

Stres Kerja (SK)

Stress kerja adalah kondisi seseorang atau karyawan yang merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan adanya ketegangan yang mempengaruhi fisik maupun psikis seseorang. Dalam hal ini obyek stres kerja yaitu karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan. Dalam hal ini obyek lingkungan kerjanya yaitu lingkungan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Dalam hal ini obyek motivasi kerjanya yaitu karyawan Bank Jatim Cabang Pembantu UWK Surabaya.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen atau pernyataan yang ada di kuesioner. Suatu instrumen atau pernyataan yang valid mempunyai validitas tinggi.

Uji Reabilitas

Pengukuran reliabilitas ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal atau reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Persamaan linear berganda untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 LK + \beta_3 MK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

SK = Stress kerja

LK = Lingkungan kerja

MK = Motivasi kerja

e = Pengaruh variabel lain (*epsilon*) atau (*error term*)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui normal probability plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinietitas adalah dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF=1/Tolerance$, jika $VIF=10$ maka *tolerance* $1/10=0,1$ (Ghozali, 2016:106).

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2016) yaitu: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 , maka semakin kecil variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2016). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dan (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian kualitas data dilakukan dengan sampel uji coba sebanyak 33 orang. Angka kritik pada penelitian ini adalah $N-2 = 33-2 = 31$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, maka r tabel untuk angka kritik dalam penelitian ini adalah 0,3440. Berikut ini adalah uji validitas dengan program SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,713	0.3440	Valid
	KK2	0,778	0.3440	Valid
	KK3	0,739	0.3440	Valid
	KK4	0,680	0.3440	Valid
Stres Kerja	SK1	0,671	0.3440	Valid
	SK2	0,791	0.3440	Valid
	SK3	0,869	0.3440	Valid
	SK4	0,904	0.3440	Valid
	SK5	0,834	0.3440	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,649	0.3440	Valid
	LK2	0,906	0.3440	Valid
	LK3	0,892	0.3440	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,607	0.3440	Valid
	MK2	0,912	0.3440	Valid
	MK3	0,927	0.3440	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,3440$).

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2016:42) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal dan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha (a)	Koefisien alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,701	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,867	0,60	Reliabel
Motivasi	0,764	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,755	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang terdapat pada tabel diatas yaitu kinerja karyawan 0,701, stres kerja sebesar 0,867, lingkungan kerja sebesar 0,764 dan motivasi kerja sebesar 0,755. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini pengukuran data sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-15,447	4,211		-3,668	0,001		
SK	0,278	0,105	0,427	2,655	0,013	0,920	1,086
LK	0,427	0,172	0,395	2,488	0,019	0,941	1,062
MK	0,431	0,170	0,399	2,545	0,016	0,930	1,075

a. Dependent Variable: KK

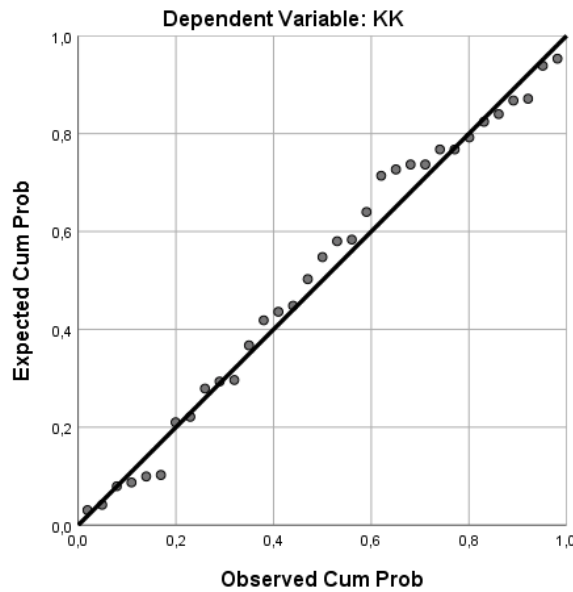
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3, maka penjelasan kinerja karyawan dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$KK = -15,447 + 0,278SK + 0,427LK + 0,431MK + e$$

Penjelasan untuk persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar -15,447, karena koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa jika skor variabel stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka skor kinerja karyawan akan semakin berkurang, (2) Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,278, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika stres kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika stres kerja semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan, (3) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,427, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan, dan (4) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,431, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika motivasi kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2
Uji Normalitas
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan pada Gambar 2 *Normal P- P Plot Regression Standardized* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

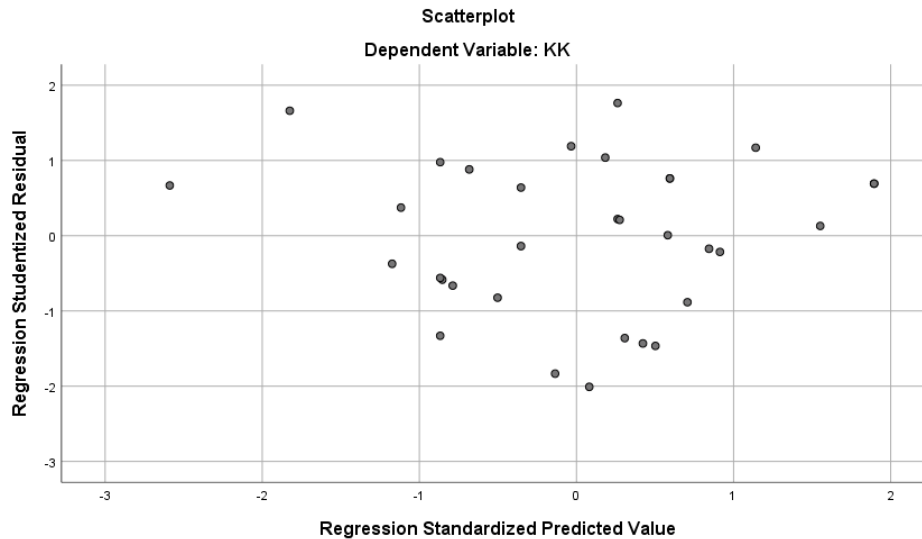
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SK	0,920	1,086
LK	0,941	1,062
MK	0,930	1,075

a. *Dependent Variable: KK*
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *tolerance* (TOL) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai TOL > 0,10 dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,557 ^a	0,310	0,239	1,364

a. Predictors: (Constant), MK, LK, SK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,310 atau 31%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam model.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-15,447	4,211	-3,668	0,001
SK	0,278	0,105	2,655	0,013
LK	0,427	0,172	2,488	0,019
MK	0,431	0,170	2,545	0,016

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 < 0,05 dan hipotesis pertama (H₁) diterima. (2) Lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ dan hipotesis kedua (H_2) diterima. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ dan hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 6, didapatkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) serta Sari *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad Aulia (2021) mengungkapkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka tidak akan mengganggu kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pada Tabel 6 hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sihalolo dan Siregar (2019) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Begitu pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja di dalam perusahaan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Berdasarkan pada Tabel 6 hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gardjito (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung (2014) dalam penelitiannya juga mengungkapkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim KCP UWK Surabaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan pada Bank Jatim KCP UWK Surabaya dapat dikelola dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik, (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pada Bank Jatim KCP UWK Surabaya sehingga kinerja karyawan akan ikut meningkat, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan telah memberikan berbagai motivasi kepada setiap karyawannya sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan di Bank Jatim KCP UWK Surabaya.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut: (1) Waktu

yang terbatas untuk responden mengisi kuesioner. Semakin lama waktu yang diberikan maka hasil yang didapat lebih valid, (2) Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap, (3) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim KCP UWK Surabaya. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Pihak Manajemen Bank Jatim KCP UWK Surabaya dihimbau lebih menjaga/mengelola peralatan kerja yang disediakan lebih memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga tidak menimbulkan stres kerja, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, (2) Pihak Manajemen Bank Jatim KCP UWK Surabaya dihimbau memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan guna menjalin kerjasama antar karyawan sehingga dapat terjalin dengan baik yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi di masa depan, (3) Pihak Manajemen Bank Jatim KCP UWK Surabaya dihimbau untuk selalu mengkomunikasikan semua informasi terkait dengan ujuan yang akan dicapai kepada setiap karyawan untuk mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arsyenda, Y. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS studi dilakukan pada BAPPEDA Kota Malang. *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Dewi, Cokorda. I. A. S., dan Wibawa, I. M. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Unud*. Vol. 5 (12).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. dan Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 17 (1).
- Lestari., Lyta., dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 3 (2). Bandung.
- Malthis. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.1 (13) : 3.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta. Badan Penerbit IPWI.
- Marpaung, I. M. 2014. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI PRESS. Jakarta
- Mustofa, G. 2018. Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota. *Manajemen Bisnis*. Vol. 7(2).
- Nitisemito. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(13) : 3.
- Pinder. 2013. *Work Motivasion: Theory Issue And Applications*. Scott, Foresman.

- Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Benyamin Molan, Penerjemah). Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sari, I. L., Lengkong, V., dan Sepang, J. L. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. *Jurnal EMBA*. Vol. 5(3)
- Suparman. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Vol. 9(2).
- Sutrisno. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(2) : 114
- Tika, H. P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.