

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA CV INDAH MAKMUR GRESIK

**Risca Imeldha Juliasari**

*riscaimeldha87@gmail.com*

**Yayah Atmajawati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### **ABSTRACT**

*This research aims to find out and analyze the effect of work environment, work stress, and work satisfaction on the employees' performance at CV Indah Makmur Gresik. The research applies quantitatively. Furthermore, the population consists of all employees in the Production department and Administrative staff at CV Indah Makmur Gresik. The data collection technique used saturated sampling with 40 respondents as samples. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result shows that the work environment has a positive and significant effect on the employees' performance at CV. Indah Makmur Gresik. However, work stress has a negative and significant effect on the employees' performance at CV. Indah Makmur Gresik. In contrast, work satisfaction has a positive and significant effect on the employees' performance at CV. Indah Makmur Gresik.*

*Keywords: work environment, work stress, work satisfaction, and employees' performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur Gresik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi dan admin CV Indah Makmur Gresik dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan didapatkan sampel yaitu berjumlah empat puluh responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu software pengolahan data SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur Gresik, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur Gresik, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur Gresik.

Kata Kunci: lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Di tengah meningkatnya persaingan bisnis, perusahaan perlu melakukan perbaikan di berbagai aspek, salah satunya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan, karena kinerja yang optimal akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam suatu perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Mangkunegara, 2018).

Sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan berkinerja tinggi dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan menjadikan keunggulan saing bagi perusahaan. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis (Jufrizen dan Intan, 2021)

CV Indah Makmur Gresik yang merupakan perusahaan bergerak dibidang produksi plastik berjenis HDPE yang berlokasi di Jl.Karang Andong no 888 kota Gresik ,Jawa Timur. Fenomena yang terjadi di CV Indah Makmur Gresik yaitu adanya kenaikan dan penurunan jumlah produksi plastik berjenis HDPE pada setiap bulannya, hal ini mencerminkan tantangan dan peluang dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Jumlah plastik yang di produksi oleh CV Indah Makmur Gresik dari bulan Mei - Oktober sebanyak 9.231 ball plastik. Pada bulan Mei sebanyak 1.156 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Juni sebanyak 1.762 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Juli sebanyak 1.437 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Agustus sebanyak 1.418 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan September sebanyak 1.997 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Oktober sebanyak 1.461 ball plastik yang berhasil diproduksi.

Dari uraian diatas maka dapat diakumulasikan bahwa jumlah produksi plastik yang paling sedikit di CV Indah Makmur Gresik terdapat pada bulan Mei sebesar 1.156 ball plastik sedangkan produksi plastik dengan jumlah terbanyak di CV Indah Makmur Gresik terdapat pada bulan Agustus sebesar 1.997 ball plastik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari data laporan jumlah produksi bulan Mei - Oktober 2024 di CV Indah Makmur Gresik sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data laporan Jumlah Produksi Plastik di CV Indah Makmur pada Bulan Mei - Oktober 2024**

Bulan	Jumlah Produksi	Persentase Kenaikan/Penurunan
Mei	1.434	-
Juni	1.726	20%
Juli	1.644	-5%
Agustus	1.63	-1%
September	1.75	7%
Oktober	1.594	-9%

Sumber: CV Indah Makmur Gresik, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas, bahwa persentase pada bulan Juni mengalami kenaikan sebanyak 52%, Juli mengalami penurunan sebanyak 18% -Agustus mengalami penurunan sebanyak -1% September mengalami kenaikan sebanyak 41%. Oktober mengalami penurunan sebanyak -27%. Dapat disimpulkan bahwa dari bulan Mei - Oktober 2024 persentase data laporan jumlah produksi plastik di CV Indah Makmur Gresik mengalami fluktuasi. Jika hal ini tidak ditindaklanjuti yang serius akan berakibat tidak baik untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Pertama, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi (Raziq dan Maulabakhsh, 2015; Ariyanti, 2019). Namun, penelitian Anggi dan Taufik (2023) menunjukkan hasil berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga memunculkan *research gap*. Kedua, stres kerja dapat berdampak negatif maupun positif. Handoko (2014) menyatakan stres mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Namun, Riyanto (2023) justru menemukan bahwa stres kerja dapat mendorong kinerja jika dikelola dengan baik. Temuan ini bertentangan dengan Fitriana (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ketiga, kepuasan kerja juga berperan penting. Karyawan yang merasa puas akan lebih termotivasi dan produktif (Yuniati, 2016). Namun, Paais (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:  
(1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Indah

Makmur Gresik?, (2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Makmur Gresik?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Makmur Gresik?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Makmur Gresik, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Makmur Gresik, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Makmur Gresik.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:45) kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok dalam sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, meningkatkan kepuasan karyawan, dan meminimalkan stress.

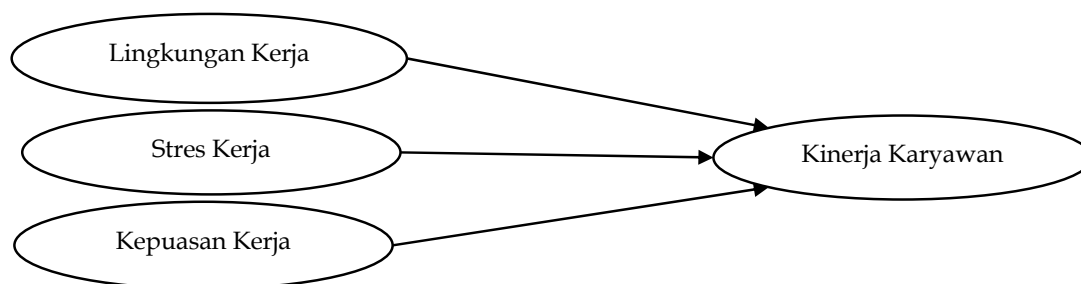
### Stres Kerja

Mangkunegara (2018), mengemukakan bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Kondisi ini dapat memengaruhi produktivitas, kesehatan, serta kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Anwar, 2019:137). Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja agar senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja seseorang, yang mencakup elemen fisik, sosial, budaya, dan psikologis. Aspek-aspek ini memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Wongkar *et al.*, 2018). Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi stres, meningkatkan loyalitas, serta mendorong budaya kerja yang sehat dan kolaboratif. Hal ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmia dan Jelatu (2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bakti Persada Makassar. Sedangkan penelitian oleh Warongan *et al.*, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Ketika karyawan melakukan pekerjaan melampaui kapasitasnya, hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi mental dan emosional yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja dan efektivitas karyawan. Menurut Safitri dan Astutik (2019) menyatakan bahwa tekanan kerja dapat mempengaruhi ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis seseorang, yang pada gilirannya berdampak pada ketidakstabilan emosional, gangguan dalam proses berpikir, dan kondisi seseorang yang tidak stabil. Dari penelitian yang dilakukan oleh Rijanto (2023) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan tingkat stress kerja karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triatmaja *et al.* (2022) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat kenyamanan, kebahagiaan, dan kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja, yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Menurut Anwar (2019:137) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, sementara yang tidak puas dapat menurunkan kinerja. Karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Paparang *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Post Indonesia di Manado. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rohimah *et al.* (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Silver Kris Bandung.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka untuk menjelaskan, memprediksi, serta menguji hubungan antar variabel secara objektif. Menurut Sugiyono (2020), metode

kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian yang terstandar, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan pada CV Indah Makmur Gresik.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Indah Makmur Gresik.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada sebuah penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan untuk menentukan sampel. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan CV Indah Makmur Gresik.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Djaali (2020), teknik pengumpulan data adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi dengan alat ukur yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dari manajemen dan karyawan CV Indah Makmur Gresik terkait kinerja karyawan. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan, dengan menggunakan skala Likert sebagai alat penilaian.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini memanfaatkan data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengamatan terhadap objek yang menjadi fokus kajian. Data primer yang diperoleh penulis dalam penelitian ini berasal dari seluruh karyawan CV Indah Makmur Gresik dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah disusun dan dibagikan kepada seluruh karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik yang mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang disediakan untuk karyawan CV Indah Makmur Gresik selama mereka bekerja, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Ada beberapa indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2009:30), yang meliputi: Aman, Tempat yang layak, Hubungan antar orang di lingkungan kerja.

#### **Stres Kerja (SK)**

Stres kerja merupakan respons fisiologis dan psikologis karyawan CV Indah Makmur Gresik terhadap tuntutan atau harapan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) terdapat beberapa indikator yang meliputi stres kerja yaitu : Beban kerja, Sikap pemimpin, Waktu kerja, Konflik, Komunikasi, Otoritas kerja.

### **Kepuasan Kerja (KpK)**

Kepuasan kerja adalah sikap dan reaksi emosional karyawan CV Indah Makmur Gresik terhadap pekerjaan mereka, yang dapat terlihat dari perilaku mereka dalam menilai positif atau negatif serta menyukai atau tidak menyukai pekerjaan yang mereka jalani. Menurut Mangkunegara (2018) ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: Turnover, Tingkat Ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan, Ukuran Organisasi perusahaan.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja Karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan CV Indah Makmur Gresik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Afandi (2021) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang meliputi: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melakukan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

### **Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS untuk menganalisis data karena program ini menawarkan alat analisis yang komprehensif dan dapat mengelola data dalam skala besar.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018), uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah kuesioner mampu secara tepat merepresentasikan variabel yang diteliti. Uji ini dilakukan dengan teknik korelasi Product Moment Pearson, yaitu mengorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor total variabel. Item dinyatakan valid jika nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05, dan tidak valid jika > 0,05.

#### **Uji Reabilitas**

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha, yaitu koefisien yang menunjukkan sejauh mana item dalam instrumen saling berkorelasi positif. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dan tidak reliabel jika < 0,60.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel tergantung (Ghozali, 2018). Penelitian ini menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk memprediksi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KJK: a + b_1LK + b_2SK + b_3KK + e$$

Keterangan:

KJK : Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi LK

b2 : Koefisien regresi SK

b3 : Koefisien regresi KK

LK : Lingkungan Kerja (Variabel independen)

SK : Stres Kerja (Variabel independen)  
KK : Kepuasan Kerja (Variabel independen)  
e : Nilai residu

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal, yang merupakan prasyarat dalam analisis regresi. Menurut Ghozali (2020), uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu Pendekatan grafis, dengan melihat *normal probability plot*. Data dikatakan normal jika titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal. Dan uji statistik, seperti Kolmogorov-Smirnov. Gabungan analisis grafik dan statistik digunakan untuk memastikan keakuratan hasil uji normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Model yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, atau dengan kata lain, variabel-variabel tersebut bersifat ortogonal (tidak saling berkorelasi). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriterianya adalah: Tolerance  $\leq 0,10$  dan VIF  $> 10 \rightarrow$  terdapat indikasi multikolinieritas dan Tolerance  $\geq 0,10$  dan VIF  $\leq 10 \rightarrow$  tidak terdapat multikolinieritas.

#### Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2020), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varian residual konstan, maka disebut homoskedastisitas; jika bervariasi, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafik scatterplot antara residual dan nilai prediksi. Kriteria pengujian adalah: 1. Jika terlihat pola tertentu (misalnya gelombang, menyempit lalu melebar), maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. 2. Jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y tanpa pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Kelayakan Model

##### Uji F

Uji kelayakan model bertujuan untuk menilai seberapa baik fungsi regresi sampel dapat memprediksi nilai sebenarnya. Menurut Ghozali (2020), kelayakan model dapat diuji menggunakan uji statistik F, yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah: a. Signifikansi  $< 0,05$  yaitu model regresi layak digunakan. b. Signifikansi  $> 0,05$  yaitu model regresi tidak layak digunakan.

##### Uji R<sup>2</sup> Square

Menurut Ghozali (2020), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. R<sup>2</sup> menunjukkan proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Interpretasi nilai R<sup>2</sup> adalah apabila R<sup>2</sup> mendekati 0 yaitu kemampuan variabel bebas (LK, SK, KpK) dalam menjelaskan variabel terikat (KK) lemah. Sedangkan R<sup>2</sup> mendekati 1 yaitu variabel bebas (LK, SK, KpK) berpengaruh besar terhadap variabel terikat (KK).

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan taraf 0,05 (5%). Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada kriteria berikut: Apabila Signifikansi > 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KpK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Apabila Signifikansi  $\leq$  0,05 maka variabel LK, SK, dan KpK berpengaruh signifikan terhadap KK.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan Software SPSS 26 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Coorelated Item- Total Correlatin	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,919	0,3120	Valid
	LK2	0,911	0,3120	Valid
	LK3	0,788	0,3120	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,568	0,3120	Valid
	SK2	0,795	0,3120	Valid
	SK3	0,840	0,3120	Valid
	SK4	0,847	0,3120	Valid
	SK5	0,844	0,3120	Valid
	SK6	0,720	0,3120	Valid
Kepuasan Kerja (KpK)	KpK1	0,736	0,3120	Valid
	KpK2	0,768	0,3120	Valid
	KpK3	0,765	0,3120	Valid
	KpK4	0,599	0,3120	Valid
	KpK5	0,542	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,449	0,3120	Valid
	KK2	0,466	0,3120	Valid
	KK3	0,825	0,3120	Valid
	KK4	0,758	0,3120	Valid
	KK5	0,820	0,3120	Valid
	KK6	0,846	0,3120	Valid
	KK7	0,661	0,3120	Valid
	KK8	0,653	0,3120	Valid
	KK9	0,464	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan total skor variabel (corrected item-total correlation) pada variabel Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), Kepuasan Kerja (KpK), dan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai di atas r tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hasil uji ini dibandingkan dengan nilai ambang minimum

koefisien reliabilitas yang telah ditetapkan. Detail hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,846	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,838	Reliabel
Kepuasan Kerja (KpK)	0,718	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,818	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), Kepuasan Kerja (KpK), dan Kinerja Karyawan (KK) dapat dipercaya atau reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada studi ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan bantuan program SPSS. Berikut adalah hasil perhitungannya:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients
Konstan	16,743	9,132	
Lingkungan Kerja (LK)	1,146	0,278	0,489
Stres Kerja (SK)	-0,383	0,165	-0,278
Kepuasan Kerja (KpK)	0,678	0,329	0,258

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 4, maka model persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$KK = 16,743 + 1,146 LK + (-0,383) SK + 0,678 KpK$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta 16,743 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KpK) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (KK) sebesar 16,743. 2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (1,146) bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja karyawan. 3. Koefisien regresi Stres Kerja (-0,383) bernilai negatif, menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. 4. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (0,678) bernilai positif, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil dapat dilihat pada table 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.00183369
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,097
	<i>Positive</i>	0,080
	<i>Negative</i>	-0,097
<i>Test Statistic</i>		0,097
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi *Asym.Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

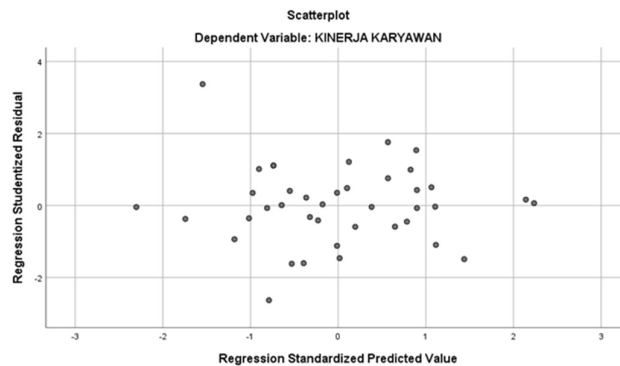
Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,965	1,037	Bebas Multikolinieritas
Stres Kerja	0,887	1,128	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,865	1,156	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 6, variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sehingga model bebas dari masalah tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya perbedaan varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**  
Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari gambar 2 tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Pengujian kelayakan model regresi dilakukan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KpK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) di CV Indah Makmur Gresik. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji F

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	655,028	3	218,343	12,585	0,000 <sup>b</sup>
Residual	624,572	36	17,349		
Total	1279,600	39			

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KpK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

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

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KpK) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (KK). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,715 <sup>a</sup>	0,512	0,471	4,165

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 8, nilai R Square sebesar 0,512 atau 51,2%. Ini berarti variabel Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KpK) mampu menjelaskan 51,2% variasi pada Kinerja Karyawan (KK). Sedangkan 48,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji t untuk menganalisis pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KpK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 9  
Hasil Uji Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Konstan	1,833	0,075
Lingkungan kerja (LK)	4,127	0,000
Stres kerja (SK)	-2,324	0,026
Kepuasan kerja (KpK)	2,061	0,047

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa: a. Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). b. Stres Kerja (SK) berpengaruh signifikan terhadap KK dengan nilai signifikansi 0,026 (< 0,05). c. Kepuasan Kerja (KpK) juga berpengaruh signifikan terhadap KK dengan nilai signifikansi 0,047 (< 0,05).

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Indah Makmur Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Lingkungan yang menyenangkan memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja, karena karyawan akan lebih mampu memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan (Soetjipto, 2008). Temuan ini didukung oleh Tabel 8, di mana nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,07 menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan tinggi untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Budaya kerja yang saling mendukung mencerminkan lingkungan yang suportif dan kolaboratif, yang turut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Indah Makmur Gresik. Semakin tinggi stres kerja, semakin menurun kinerja karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan berisiko menimbulkan *burnout* (Pramono dan Purwaningrum, 2022). Tabel 9 menunjukkan nilai mean tertinggi (4,12) pada indikator komunikasi tim, yang berperan penting dalam menurunkan stres melalui koordinasi dan kejelasan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong komunikasi yang terbuka dan kerja sama tim. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriana (2021) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Indah Makmur Gresik. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang puas dengan kompensasi, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan peluang pengembangan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen (Lathief, 2019). Diperkuat oleh Tabel 10, nilai mean tertinggi (4,38) menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan struktur organisasi perusahaan. Struktur yang jelas membantu mempertegas tugas dan tanggung jawab, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Indah Makmur Gresik, dapat disimpulkan hal-hal berikut: 1. Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Indah Makmur Gresik. Lingkungan yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas dan hubungan sosial yang baik meningkatkan produktivitas karyawan. 2. Stres Kerja (SK) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat stres, semakin menurun kinerja karyawan. Sebaliknya, stres yang rendah mendukung peningkatan kinerja. 3. Kepuasan Kerja (KpK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap perusahaan.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan yaitu: 1. Pengumpulan data mengalami kendala karena sistem kerja shift di CV Indah Makmur Gresik, sehingga peneliti kesulitan menemui karyawan pada waktu yang bersamaan. 2. Penelitian ini

memiliki keterbatasan, yaitu model hanya mampu menjelaskan 51,2% variasi kinerja karyawan, sehingga masih terdapat 48,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. 3. Data yang diperoleh dari kuesioner mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya, karena adanya perbedaan pemahaman, persepsi, atau tingkat kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Pertama, CV Indah Makmur Gresik sebaiknya terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memperkuat hubungan antar karyawan agar produktivitas meningkat. Kedua, perusahaan perlu mengelola stres kerja karyawan dengan menyediakan pelatihan manajemen stres, memantau beban kerja, serta memberikan waktu istirahat yang cukup guna menjaga keseimbangan mental dan fisik karyawan. Ketiga, penting bagi perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan kesejahteraan karyawan, termasuk kompensasi, pengembangan karier, dan sistem penghargaan, guna meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja optimal. Terakhir, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar penelitian ini guna memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R., dan Raheela M. 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*. 23, 717 – 725
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke2). Zanafa Publishing
- Anggi Dinanti Akhiriani dan Taufik Risal. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 27–36
- Anwar, M. 2019. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ariyanti, E. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*.1(4). 212-218
- Djaali. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta Timur
- Fitriana, I. 2021. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang. *Jurnal Matua*, Vol. 3 , No. 3, September 2021, Hal : 499-510
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko T. H. 2014. *Manajemen personalia sumber daya manusia Yogyakarta*. Penerbit: BPFE
- Hasibuan Malayu. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Jufrizen, J., dan Intan, N. 2021. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Kasmiasi., dan Jelatu. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Jurnal Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*. Vol.1No.1Oktober2024
- Lathief A. S. M. 2019. Pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9 (1), 43-48

- Mangkunegara, A. P. A. A. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paaais, M. 2018. *Academy of Strategic Management Journal. Effect of Works Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance in Bank Maluku*, 17, 1-12
- Paparang, N. C. P., W. A. Areros., dan V. Tatimu. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2)
- Rijanto R. 2023. *The Effect of Work Stress on Employee Performance. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Februari 2023 Hal. 17-24
- Safitri, L. N., dan Astutik, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. 2019 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Triatmaja., I. D R. Indra., Olivia. S. N., dan Victor. P.K L. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. Hal: 377-387
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., dan Lumintang, G. G. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963-972
- Wongkar, O. B. P., J. L. Sepang dan S. S. R. Loindong. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA* 6(4): 3338-3347
- Yuniati 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016*