

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo

Erma Wati

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
Korespondensi penulis: erma64224@gmail.com

Indah Yuni Astuti

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiiri
Email: indahyuni1@gmail.com

Agung Pambudi Mahaputra

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
Email: agungprambudi@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *The problem that is the focus of this research is the problem of work environment variables, work stress and work motivation. The population of UPTD Puskesmas Campurejo employees is 54 people. Sampling technique with saturated sampling approach. The data analysis technique used in this research is the instrument test of validity and reliability, multiple linear regression test, classical assumption test and partial hypothesis testing tested by t test while the simultaneous hypothesis is tested by F test.*

Overall, it can be explained that the work environment does not partially affect the performance of employees at the UPTD Puskesmas Campurejo, this can be seen from the significant value of t of $0.069 > 0.05$. Work stress does not have a significant effect partially on the performance of employees at the UPTD Puskesmas Campurejo, this can be seen from the significant value of t of $0.501 > 0.05$. Work motivation has a partially significant effect on the performance of employees at the UPTD Puskesmas Campurejo, this can be seen from the significant value of t of $0.000 > 0.05$. Simultaneously the work environment, work stress and work motivation have a significant influence on employee performance at the UPTD Puskesmas Campurejo, this can be seen from the significant value of F of $0.000 < 0.05$

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Work Motivation and Employee Performance*

Abstrak. Masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah masalah variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja. Populasi karyawan UPTD Puskesmas Campurejo sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel dengan pendekatan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis parsial diuji dengan uji t sedangkan hipotesis simultan diuji dengan uji F. Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,069 > 0,05$. Stres kerja tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,501 > 0,05$. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 > 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja,

stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$

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

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini komponen yang paling penting dalam sebuah organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi tersebut. Sebuah aset yang berharga bagi perusahaan atau organisasi adalah pegawai. Peran terpenting sebagai karyawan dalam organisasi sebagai pemikir, pengendali organisasi, pengontrol organisasi, dan perancang yang baik. Pegawai harus dikelola dengan baik agar kualitas SDM mereka dapat memberikan kemajuan bagi organisasi.

Sumber daya manusia yang terbaik akan memberikan kinerja yang dihasilkan dapat mengalami kepesatan. Begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat sebuah organisasi tersebut. Adanya SDM yang baik dan profesional maka kinerja akan dapat maksimal, sehingga hasil yang diperoleh akan sesuai dengan keinginan suatu organisasi. Sebagai sebuah organisasi. Peningkatan dari kinerja merupakan tujuan dalam, mencapai kelangsungan sebuah organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: stress kerja, motivasi dari sebuah pekerjaan, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja.

Sebagai salah satu alasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Tempat kerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman inilah salah satu motivasi karyawan dalam peningkatan bekerja, sehingga sebuah organisasi haruslah memberikan fasilitas lingkungan kerja sebaik-baiknya kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja mulai tidak memadai maka akan membuat kinerja karyawan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Masalah stres kerja muncul karena banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh individu. Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja dan tidak ada penanganan dari organisasi atau perusahaan inilah faktor yang memberikan dampak serius bagi pegawai. Pegawai akan tertekan dan tidak memiliki motivasi, jika dibiarkan begitu saja karyawan akan tidak bisa bekerja secara maksimal sehingga kinerja seorang karyawan dapat berpengaruh.

Selain faktor di atas terdapat faktor lainnya yaitu motivasi kerja, di dalam sebuah organisasi motivasi kerja sangat diperlukan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih giat dalam bekerja seperti halnya karyawan akan melakukan tindakan sesuatu yang lebih untuk dapat memperoleh jabatan tinggi di suatu organisasi. Semakin kuat motivasi yang diperoleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena setiap individu mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Sehingga manajemen perlu memahami persoalan motivasi agar organisasi dapat mendapatkan kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan sangat menentukan apakah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya atau tidak. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang telah dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaannya.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang diselenggarakan dengan harapan kesehatan masyarakat dan harapan kesehatan perseorangan. UPTD PUSKESMAS Campurejo merupakan sebuah puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat Campurejo. Karyawan yang melayani begitu banyak pasien sehingga banyak yang mengeluhkan tentang kondisi lingkungan Puskesmas Campurejo. Permasalahan yang ada mengenai lingkungan kerja di Puskesmas Campurejo yaitu ruang gerak dari Puskesmas Campurejo yang masih terbatas. Seperti tempat dan lahan dari puskesmas yang masih minim. Ketika Puskesmas Campurejo menampung pasien banyak maka tempat mengantri Puskesmas yang kecil mengakibatkan sirkulasi udara di puskesmas Campurejo menjadi pengap dan membatasi ruang gerak karyawan, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya berlangsung kurang baik.

Selanjutnya permasalahan lain yang ada di Puskesmas Campurejo adalah stres kerja. Stres kerja merupakan sebuah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerjaan seorang tenaga kesehatan untuk memberikan penanganan kesehatan merupakan pekerjaan yang memiliki faktor tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja tenaga kesehatan berhadapan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit berbeda dan dengan respon yang berbeda-beda dan dilarangnya karyawan menolak pasien walaupun pasien yang ditangani sangat banyak dihari itu. Berbagai situasi ini dan tuntutan kerja yang dialami sekarang dapat menjadikan sumber terjadinya stres kerja.

Selanjutnya stres kerja yang dialami tenaga kesehatan di Puskesmas Campurejo adalah pemberian tugas yang tidak sesuai dengan bidang karyawan, tuntutan tugas yang harus diselesaikan tepat waktu sehingga beberapa karyawan mengalami lembur. Selanjutnya permasalahan yang terakhir yaitu motivasi kerja yang mana sering terjadi dikalangan tenaga kesehatan di Puskesmas Campurejo adalah adanya keluhan mengenai penerimaan gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya kondisi kerja yang mana perlengkapan untuk menunjang pekerjaan mulai rusak. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD PUSKESMAS CAMPUREJO**

Kajian Teoritis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan membuat karyawan betah dalam bekerja. Saydam (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana pra-sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja adalah kondisi sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan tugas yang dibebankan. Sedamayanti (2009:46) mengelompokkan hal-hal yang menjadi indikator - indikator sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Suara bising
4. Ruang gerak
5. Hubungan pegawai dengan pegawai

Stres Kerja

Menurut Pamungkas (2017), stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja harus segera ditangani dengan baik dan benar jika karyawan cenderung merasakan stress kerja maka akan menyebabkan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga memicu adanya kegagalan dalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal (2014:724) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Dari pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami ketidak seimbangan fisik dan psikis yang disebabkan oleh beberapa faktor dan memiliki dampak terhadap pekerjaan karyawan. Menurut Pandi Afendi (2018:179) indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntunan tugas
2. Tuntunan peran
3. Tuntunan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Moeheriono (2014) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi ditemukan sebelumnya. Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, motivasi merupakan dorongan untuk merubah energi dari dalam diri yang dapat berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan menggerakkan kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2010) :

1. Gaji
2. Supervisi
3. Kebijakan dan administrasi
4. Hubungan kerja
5. Kondisi kerja

Kinerja

Kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dengan pekerjaannya sehingga organisasi perlu memiliki karyawan yang berkemampuan dan berkinerja tinggi. Kinerja merupakan sebuah hasil dari beban pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada karyawan dengan dilaksanakan penuh tanggung jawab yang dilandaskan oleh kesungguhan dalam bekerja, pengalaman kerja, dan kecakapan kerja. Menurut Siswanto (2015:11) Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana penelitian ini lebih menjelaskan hubungan antar variabel, menguji teori, dan melakukan generalisasi atas jumlah objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan yang ada di UPTD Puskesmas Campurejo Kediri. Sedangkan sampel yang akan di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 54 orang atau semua karyawan UPTD Puskesmas Campurejo Kediri. Teknik yang akan digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau proses bagaimana mendapatkan data-data yang diperlukan yang mendukung peneliti. Pengumpulandata bisa dilakukan dengan berbagai cara dan pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu melalui :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisisioner/Angket
4. Studi Kepustakaan
5. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinan (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Korelasi	Propabilitas Korelasi (Sig2-Tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
Item 1 - Total X1	0,000	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
Item 2 - Total X1	0,000		Valid
Item 3 - Total X1	0,003		Valid
Item 4 - Total X1	0,000		Valid
Item 5 - Total X1	0,000		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Uji Validitas Stres Kerja

Korelasi	Propabilitas Korelasi (Sig2-Tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
Item 1 - Total X2	0,000	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
Item 2 - Total X2	0,000		Valid
Item 3 - Total X2	0,001		Valid
Item 4 - Total X2	0,000		Valid
Item 5 - Total X2	0,000		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Uji Validitas Motivasi Kerja

Korelasi	Propabilitas Korelasi (Sig 2-Tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
Item 1 - Total X3	0,000	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
Item 2 - Total X3	0,000		Valid
Item 3 - Total X3	0,030		Valid
Item 4 - Total X3	0,000		Valid
Item 5 - Total X3	0,000		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Korelasi	Propabilitas Korelasi (Sig 2-Tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
Item 1 - Total Y1	0,000	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
Item 2 - Total Y1	0,000		Valid
Item 3 - Total Y1	0,001		Valid
Item 4 - Total Y1	0,000		Valid
Item 5 - Total Y	0,001		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan angket tentang lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, diperoleh nilai probabilitas Sig 2-Tailed berada kurang dibawah 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuisisioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan Valid.

Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Ketentuan	Keputusan
Lingkungan kerja	0,717	Nilai Alpha > 0,60	Reliabel
Stres kerja	0,721		Reliabel
Motivasi kerja	0,713		Reliabel
Kinerja karyawan	0,722		Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas setiap item antara variabel Lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,717. Nilai reliabilitas variabel stres kerja (X2) sebesar 0,721. Nilai variabel Motivasi kerja (X3) sebesar 0,713 dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,722. Hal ini dapat diartikan bahwa data hasil angket seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket memiliki kehandalan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keputusan
Lingkungan kerja	0,120	Nilai signifikan diatas 0,05	Berdistribusi Normal
Stres kerja			Berdistribusi Normal
Motivasi kerja			Berdistribusi Normal
Kinerja karyawan			Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai 0,120 artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearty	Ketentuan	Keputusan
Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan	0,359	Nilai signifikan di atas 0,05	Terdapat Hubungan Linier
Stres kerja dengan kinerja karyawan	0,198		Terdapat Hubungan Linier
Motivasi kerja dengan kinerja karyawan	0,905		Terdapat Hubungan Linier

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Hasil perhitungan tabel 4.16 di atas, dapat dijelaskan bahwa signifikasi hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,359 berada diatas ketentuan 0,05. Signifikasi hubungan variabel stres kerja dengan kinerja karyawan dengan signifikan sebesar 0,198 berada diatas ketentuan 0,05. Signifikasi hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,905 diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

3. Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0,980	1.020	Bebas Multikolinieritas
Stres kerja	0,981	1.019	Bebas Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,999	1.001	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan data tabel 4.17 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,980. Nilai variabel stres kerja sebesar 0,981. Selanjutnya nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,999. Masing-masing variabel memiliki tolerance lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF untuk 54 seluruh variabel lebih kecil dari ketentuan 10,00 (<10,00), Maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dapat dikatak bebas asumsi multikolinieritas.

4. Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig	Nilai F	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,201	1.600	Non Heteroskedasitas
Stres kerja (X1)			Non Heteroskedasitas
Motivasi kerja (X3)			Non Heteroskedasitas

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan data tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig nilai 0,201 lebih besar dari 0,05 yang artinya uji regresi ini bebas gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	T _{hitung}	Sig.t	Keterangan
Lingkungan kerja	-0,066X ₁	-0,678	0,501	H1 Ditolak
Stres kerja	-0,031X ₂	-0,032	0,730	H2 Ditolak
Motivasi kerja	0,785X ₃	8.310	0,00	H3 Diterima
Taraf sig				0,000
Konstanta (a)				6.743

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan hasil hitungan yang tersaji maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6.743 - 0,066X_1 - 0,031X_2 + 0,785X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) = 6.743

Dari hasil diatas dapat disimpulkan jika variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja adalah (0), maka besarnya kinerja karyawan sebesar 6.743

2. Regresi Lingkungan Kerja (b_1) = - 0,066 X₁

Apabila lingkungan kerja yang dikelola ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun 0,066 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

3. Regresi Stres Kerja (b_2) = -0,031

Apabila stres kerja yang dikelola ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,031 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

4. Regresi Motivasi Kerja (b_3) = 0,785

Apabila motivasi kerja yang dikelola ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan nilai sebesar 0,785 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t

Variabel Penelitian	T	Sig.
Lingkungan kerja	-0,063	0,069
Stres kerja	-0,032	0,501
Motivasi kerja	8.310	0,000

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji t antara lain :

1. Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar $0,069 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh parsial namun tidak signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan UPTD Puskesmas Campuejo

2. Uji t Variabel Stres Kerja (X2)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar $0,501 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial namun tidak signifikan antara Stres kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan UPTD Puskesmas Campurejo.

3. Uji t Variabel Motivasi Kerja (X3)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Campurejo

Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Lingkungan kerja (X1), Stres kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y)	$F_{hitung} 0.077$ signifikasi F sebesar $0,00 < sig. 0,05$	Ha ₄ Diterima

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa Uji F (simultan) didapatkan nilai signifikasi F sebesar $0,00 < sig. 0,05$, dengan demikian dapat diketahui bahwa Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak, dan dapat diartikan jika Lingkungan kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Koefisien Determinan (R ²)
Lingkungan kerja (X1) Stres kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	0,762	0,581

Sumber : Hasil Output SPSS 26.00

Berdasarkan data hasil uji koefisien determinan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Korelasi (R) = 0,762

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi Lingkungan kerja, Stres kerja dan Motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Campurejo

2. Koefisien Determinan (R²) = 0,581

Hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh sebesar 0,581 yang artinya besarnya pengaruh Lingkungan kerja (X1), Stres kerja (X2), dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

karyawan sebesar 58,1% sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo

Berdasarkan kajian analisis data mengenai uji parsial (Uji t) dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan $t(0,069) > 0,05$ yang artinya h_{01} diterima dan h_{a1} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial namun tidak signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di UPTD Puskesmas Campurejo. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Cahya Widuri Wulan (2019) hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo

Hasil kajian perhitungan uji parsial (Uji t) selanjutnya adalah $(0,069) > 0,05$ yang dapat diartikan H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X2) berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo. Adanya perbedaan hasil penelitian dari Cahya Widuri Wulan (2019) yang menyatakan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh negatif. stress kerja adalah suatu kondisi dari sebuah ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi kondisi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo

Hasil kajian dari perhitungan uji parsial (Uji t) selanjutnya adalah $(0,00) < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa h_{03} ditolak sedangkan h_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo. Motivasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya persamaan hasil penelitian dari Cahya Widuri Wulan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya adanya persamaan dari penelitian Rini Rahmawati, Ni wayan Eka Mitariani, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2021) Hasil penunjukan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kajian, dan pembahansan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan dan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,069 > 0,05$
2. Stres kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,501 > 0,05$
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 > 0,05$
4. Secara simultan lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$

Daftar Referensi

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Moehariono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka Mitariani, N. P. C. D. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal EMAS*, 2(3), 191–201. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>

Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan

Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Veithzal, Rivai. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wulan, C. W. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Kantor

Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3(2017), 1–9.

Pamungkas, V. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Malang : *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.