

# PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. HM. SAMPOERNA Tbk, SURABAYA

Oleh :

Devita Nanda Sari

Nur Widyawati

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl.Perak Barat.No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, JawaTimur 60177

Email : [devitanandasarii23@gmail.com](mailto:devitanandasarii23@gmail.com)

[nur.widyawati@stiamak.ac.id](mailto:nur.widyawati@stiamak.ac.id)

## ABSTRAK

Stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki dampak atau pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka karena mereka tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dengan keadaan yang seperti ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini ialah berkisaran 93 sampel karyawan. Pengambilan data ini dengan menggunakan teknik atau model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 24.

Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil olah data menunjukkan item kuisioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil dari penelitian ini dikatakan bahwa Stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja Karyawan ( $Y$ ) nilai t-hitung t-tabel (2.276 0.2050) dan nilai signifikansi  $0.025 < 0.05$ , artinya semakin karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi maka motivasi karyawan berkurang. (2) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) nilai t-hitung t-tabel (9.546 0.2050) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , artinya semakin bagus dan nyaman lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. (3) Secara simultan stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) nilai t-hitung 105.665 > dari f-tabel 3.098 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , yang artinya semakin rendahnya tingkat stres karyawan dan juga semakin nyaman dan bagus lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi karyawan. Diketahui nilai R Square 0.695% atau 69.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Variabel  $Y$  sebesar 69.5% dan sisanya 30.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Seluruh pimpinan dalam organisasi, baik dalam organisasi yang telah melayani kepentingan umum ataupun dalam organisasi bertipe *corporate/enterprise* yang dijalankan oleh lembaga swasta yang mencari laba, selalu mengupayakan kinerja yang maksimal dari hasil kerja bawahan atau karyawannya.

Sebagai produsen atau pasar roko terkemuka di Indonesia PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya memiliki komitmen untuk mengembangkan potensi usaha yang sepenuhnya atau sebuah "Keberhasilan yang Menyeluruh" dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawannya untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. Operasional usaha pada, PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya ini salah satu

produsen untuk penjualan produk didukung oleh berbagai sumber daya, dua yang utama adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memenuhi persyaratan standar perusahaan sehingga dapat meraih motivasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya sangat membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi agar tugas yang diembannya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Namun, untuk mencapai motivasi pegawai yang diharapkan, diperlukan juga manajemen personalia yang terintegrasi, terutama untuk mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Interaksi ini diperlukan untuk membentuk kerjasama yang baik dan koordinasi yang sinergis di lingkungan kerja. Ketika interaksi pribadi dengan rekan kerja menjadi kacau, situasinya bisa menyakitkan bagi karyawan.

Dalam situasi dengan volatilitas yang lebih tinggi, kami menemukan bahwa 2017 PT.HM. Sampoerna Tbk Surabaya mempekerjakan 12 karyawan dan meninggalkan 13 karyawan, sehingga tingkat *turnover* 20,8%. Pada tahun 2018, 17 karyawan bergabung dengan perusahaan dan 18 pensiun, sehingga tingkat *turnover* sebesar 29,3%. Pada tahun 2017, 37 karyawan bergabung dengan perusahaan dan 18 pensiun. Ada 22 orang, jadi *turnover rate* 32,1%. Pada 2020 ada 28 *entry* dan 27 *exit*, jadi *turnover rate* 35,1%. Pada 2011, ada 16 *entry* dan 26 *exit*. , yang sesuai dengan tingkat *turnover* 36,1%. Sebab dan akibat pada turunya karyawan pada perusahaan dikarenakan adanya pensiun dini yang setiap 1 tahun sekali diadakan oleh perusahaan dengan tunjangan pensiun dini dengan nominal tertentu, juga adanya pensiun asli yang telah mencapai usia 50 keatas.

Adanya perkembangan kompensasi yang diberikan oleh PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya kepada karyawan dalam waktu 5 tahun. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai stres dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HM. SAMPOERNA TBK., SURABAYA”**.

### **Rumusan Masalah**

Latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut dalam penelitian:

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk., ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,?
3. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,?

### **Batasan Masalah**

Batasan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.HM. Sampoerna Tbk., Surabaya di Unit Bagian *Pak* (Mempacking Rokok sesuai dengan tempatnya).

### **Tujuan Penelitian**

Didasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM.Sampoerna Tbk.,
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,

## **Manfaat Penelitian**

Penulisan ini mengharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan ujian bagi PT. HM. Sampoerna dalam menetapkan kebijakan khususnya mengenai dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati  
Hasil penelitian diharapkan bisa dapat menambah wawasan untuk mahasiswa dalam berfikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang Ilmu Prodi Administrasi Bisnis.
3. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian harus memberikan wawasan lebih lanjut. Studi tersebut memberi pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kemungkinan akan dipertimbangkan untuk meneliti lebih lanjut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Stres Kerja**

#### **Pengertian Stres Kerja**

(Mangkunegara, 2013), yakni stres kerja berhubungan dengan depresi fisik dan psikologis. Keadaan depresif ini menunjukkan bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu. Stres kerja, suatu bentuk reaksi fisik atau mental terhadap perubahan lingkungan yang dirasakan sangat tidak nyaman dan mengancam. Selain itu, stres kerja, yaitu proses berpikir dan emosional, dipengaruhi oleh ketegangan.

Sumber stres kerja meliputi sebuah beban, kondisi kerja, konflik peran dan ambiguitas, serta pengembangan profesional dan tuntutan yang saling bertentangan, mengalami tingkat stres yang tinggi. Bekerja di area ramai atau terlihat di mana kebisingan dan gangguan sering terjadi dapat meningkatkan stres.

#### **Indikator Stres Kerja**

Dengan mengetahui karakteristik stres kerja, maka stres kerja memiliki beberapa indikator, antara lain yaitu (Robbins 2016) :

1. Terdapat Tuntutan Tugas
2. Terdapat Tuntutan Peran
3. Terdapat Tuntutan Antar Individu
4. Terdapat Struktur pada Organisasi
5. Terdapat Kepemimpin dalam Organisasi

#### **Dampak Stres Kerja**

Tingkat stres yang tinggi dapat merugikan kesehatan karyawan dan produksi: Menurut Anatan dan Ellitan (2011), jika diukur dari segi efek stres, efek stres kerja dapat dibagi menjadi dua bidang:

1. Dampak Negatif  
Efek buruk yang berhubungan dengan kesehatan akibat stres dapat menyebabkan efek, baik psikologis (Kognitif dan Perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi organ tubuh. Tidak hanya mempengaruhi kerusakan dan stabilitasnya.
2. Dampak Positif  
Efek positif stres kerja ialah stresor dapat digunakan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mendorong pengembangan karir.  
Tingkat stres yang tinggi juga dapat berdampak buruk pada kesehatan karyawan dan mengurangi produktivitas. Peningkatan penurunan, kurangnya inspirasi, gagal penampilan kantor.

## **Lingkungan Kerja**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja, variabel yang berhubungan pada pekerjaan yang mempengaruhi sikap individu karyawan di tempat kerja. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja bisa sebagai keseluruhan faktor yang mempengaruhi baik pada suatu organisasi maupun kegiatannya, tetapi pengertian lingkungan yang lebih luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, bisnis, dan masyarakat.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Jain dan Kaur (2014) Lingkungan kerja mencakup aspek yang mempengaruhi serta merespon tubuh, pikiran karyawan. Beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi adalah kredibilitas organisasi, kehormatan, pemenuhan harapan individu, persepsi karyawan, persepsi gaji, dan persepsi supervisor. Lingkungan kerja yang baik memiliki efek positif seperti kepuasan dan evaluasi karyawan (hasil positif karyawan), sedangkan lingkungan kerja yang buruk memiliki efek negatif seperti beban kerja dan kelelahan mental (hasil negatif karyawan). Indikator dikatakan lingkungan kerja karena meliputi:

1. Penerapan cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur di tempat kerja.
3. Kelembaban udara pada tempat kerja.
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja

## **Motivasi**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2012), Motivasi didefinisikan sebagai kebutuhan seorang karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mencapai tujuan untuk yang mereka gunakan. Dengan kata lain, motivasi adalah energi yang menciptakan dorongan dalam diri Anda untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Ukuran motivasi kerja menurut Abraham Maslow dari Edison et al. (2017) memiliki dimensi dan metrik berikut:

1. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja  
Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin.
3. Peluang untuk Maju  
Keinginan agar mendapat upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang Menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## **Hubungan Antar Variabel**

1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja  
Stres kerja sangat berkorelasi dengan motivasi stres kerja karyawan, dan menurunkan atau menurunkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah atau rendah beban kerja karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan tersebut.
2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja  
Menurut Siagian (2012), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan tugas sehari-hari. Hasil kerja yang maksimal pada setiap lokasi dalam lingkungan tersebut dapat

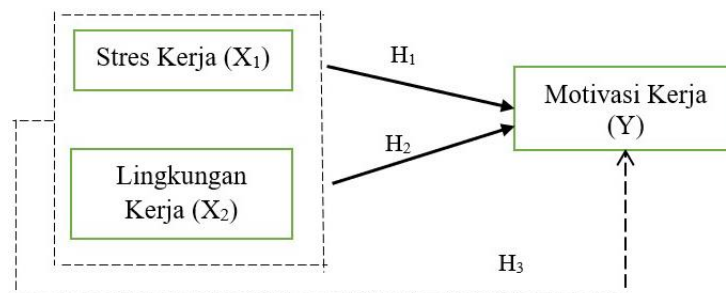
disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan saat melakukan pekerjaan tercapai.

### 3. Hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Robbin (2012) menjelaskan dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Studi empiris menunjukkan berbagai efek pada kinerja karyawan. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti Data yang digunakan, Perbedaan Lokasi Survei, Perbedaan Periode Pengamatan Survei, dll.

Ia menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika ada fasilitas kerja di lingkungan ini, karyawan harus disediakan lingkungan kerja yang mendukung mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan untuk mengurangi atau meringankan beban kerja mereka sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal *personal* untuk melakukan pekerjaan.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Sendiri

Keterangan:

- : Berpengaruh Secara Parsial
- - - - -→ : Berpengaruh Secara Simultan
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> : Variabel Independen
- Y : Variabel Dependen

## Hipotesis

Menurut Sani (2013), tentang rumusan masalah penelitian yang menjadi sementara dari masalah dan diverifikasi secara empiris. Di sini, rumusan pertanyaan penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Berikut hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM .Sampoera Tbk., secara parsial.

H<sub>2</sub> : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM.Sampoera Tbk., secara parsial.

H<sub>3</sub> : Diduga Stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM.Sampoera Tbk.,

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Saat melakukan survei, variabel yang diteliti digunakan untuk menentukan temuan. Penelitian ini, peneliti memakai jenis penelitian kuantitatif.

Menurut Sugishirono (2016), metode kuantitatif adalah studi tentang sampel tertentu untuk tujuan pengujian hipotesis, berdasarkan pengumpulan data menggunakan filosofi positivis, statistik, dan alat survei.

Karena itu, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan Studi Banding. Kata lain, tidak ada eksperimen yang dilakukan terhadap subjek penelitian dalam penelitian ini. Namun, hanya pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Selain variabel pengidentifikasi, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

### **Variabel Penelitian**

#### **Stres Kerja (X1)**

Yang merupakan kondisi ketegangan berpengaruh terhadap emosi jalan pikiran, kondisi fisik seseorang. Stres Kerja memiliki beberapa indikator(Charisma dkk, 2014), antara lain yaitu tuntutan sebuah tugas, tuntutan sebuah peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

#### **Lingkungan Kerja (X2)**

Merupakan hal yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja meliputi: pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan Kerja memiliki beberapa indikator, antara lain yaitu(Sanjaya, 2012) pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak dan keamanan dan kebersihan.

#### **Motivasi Kerja (Y)**

Merupakan pemberian daya penggerak , yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja terintegrasidengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja memiliki beberapa indikator,antara lain yaitu (Gaffar, 2012): keadilan dalam pemberian gaji, sistem pemberian gaji, kecukupan gaji, jenis tunjangan, sistem pembagian tunjangan keadilan dalam pemberian tunjangan, hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan antar karyawan dengan karyawan

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono , 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak kurang lebih berjumlah 1.310 Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya.maka tidak seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian, yang diketahui bahwa jumlah karyawan dibagian unit PAK (Mempacking Rokok pada Tempatnya yang Sudah Disesuaikan) ada kami lampirkan dan untuk kriteria yang terdiri dari perempuan dan laki-laki.

Sampel, sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik suatu populasi (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebagian yang mewakili karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya. Dari karyawan Laki-laki dan karyawan Perempuan. Salah satu cara untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

\*) Apabila sampel yang dibutuhkan batas toleransi kesalahan 10% maka dapat dihitung sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1310}{(1 + (1310 \times 0,1^2))}$$

$$n = \frac{1310}{14,1}$$

$$n = 92,9$$

Perhitungan berdasarkan menggunakan rumus Slovin hasilnya adalah 92,9 sampel, Dan dari hasil rumus Slovin dibulatkan menjadi 93 sampel yang diambil dari data karyawan Laki-laki dan karyawan perempuan.

### Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu memakai Data Utama dan Data Sekunder.

#### 1. Data Primer

Diterima langsung oleh penulis dari subyek survey berupa wawancara dan survey perusahaan berupa opini responden tentang dampak stres dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan faktor terpenting penyebab data tersebut , karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya stres di tempat kerja.

#### 2. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh dari sumber data yang berkaitan dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia, seperti data pegawai seperti riwayat perusahaan dan struktur organisasi, buku-buku, dan laporan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam Pengumpulan Data adalah:

#### 1. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan melalui ajakan langsung dan wawancara langsung dari kantor, khususnya manajer dan karyawan yang terkait langsung dengan pokok bahasan penelitian ini yaitu “Peneliti melakukan wawancara kepada PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya sebagai penguat dasar data pada penelitian”.

#### 2. Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan terkait masalah yang diselidiki yang disampaikan kepada responden atau karyawan yang melalui *google form* (<https://forms.gle/pUjUz5G2TM6U6xte9> )

Berikut ini akan digunakan untuk menilai survei ini:

- |                        |       |        |
|------------------------|-------|--------|
| a. Sangat Setuju       | (SS)  | Skor 5 |
| b. Setuju              | (S)   | Skor 4 |
| c. Cukup Setuju        | (CS)  | Skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | (TS)  | Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | (STS) | Skor 1 |

#### 3. Studi Pustaka

Menurut Sugishirono (2016), penelitian sastra memiliki tiga kriteria yang menjadi dasar penelitian yaitu Relevansi dan Ketepatan Waktu. Kebaruan dari referensi atau teori yang digunakan. Keandalan berarti dapat dipercayanya sumber penelitian. Penelitian ini mengumpulkan data melalui Survei Terhadap Buku, Jurnal, Dan Referensi Lain yang Terkait dengan Masalah yang Diteliti.

#### 4. Observasi

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi langsung terhadap subjek penelitian secara *in situ*. Menurut Siregar (2013), observasi adalah penelitian yang berhubungan langsung dengan *State Of Interest*, mendukung upaya penelitian dan memberikan gambaran yang jelas tentang *State Of Interest*. Dalam penelitian ini peneliti mengamati Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. HM. Sampoerna Tbk, Surabaya.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji Validitas adalah tes mengukur efektivitas kuesioner. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut dapat mengatakan sesuatu yang dapat diukur dengan menggunakan survei tersebut. Berikut syarat valid tidaknya survei:

## Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013), uji reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa konsisten suatu pengukuran apabila dilakukan dua atau lebih pengukuran dengan gejala yang sama dan alat yang sama. Metodologi pengukuran kepercayaan penelitian ini menggunakan *Cronbach's alpha*. Teknik digunakan bila tanggapan responden berupa skala 1 sampai 5. Suatu instrumen survei atau kuesioner dianggap reliabel jika faktor kepercayaannya adalah 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian, kami menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis kami. Saat melakukan analisis regresi berganda, kami terlebih dahulu menguji asumsi klasik yang harus diuji. Tes penerimaan konvensional yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model *Regresi Variabel Noise* atau residual memiliki distribusi normal. Uji-T dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai-nilai residual mengikuti distribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dari model regresi berkorelasi. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel bebas (gratis). Uji multikolinearitas lolos jika VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil atau sama dengan 10 dan toleransinya sekitar 1. Menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, dan regresi dari setiap pengamatan Model diharapkan memiliki residual yang sama.

### 4. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018), uji linieritas bertujuan untuk memeriksa apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau yang ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat

## Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda menurut Ghozali (2018) adalah evolusi dari regresi linier sederhana, alat yang sama-sama digunakan untuk meramalkan permintaan masa depan berdasarkan data historis, atau cara regresi berganda dirancang untuk melakukannya. Tujuan penelitian ini terhadap satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat adalah untuk menguji Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

## Uji Hipotesis

Dengan menggunakan model regresi yang memenuhi persyaratan asumsi tradisional, analisis pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut:

### 1. Koefisien Determinasi

Ghozali (2013), koefisien determinasi ( $R^2$ ) seharusnya mengukur seberapa baik model variabel independen (pengaruh stres dan lingkungan kerja) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (motivasi kerja).

### 2. Uji T (Parsial)

(Priyastama dalam Imron 2019), uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menguji secara parsial apakah stres dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### 3. Uji F (Simultan)

Ghozali (2016), tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (simultan).



## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel Fasilitas ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{1.1}$	0.717	0.1716	Valid
$X_{1.2}$	0.776	0.1716	Valid
$X_{1.3}$	0.863	0.1716	Valid
$X_{1.4}$	0.877	0.1716	Valid
$X_{1.5}$	0.737	0.1716	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 24, (2022)

Variabel Stres Kerja terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Fasilitas dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel *reliability* ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{2.1}$	0.872	0.1716	Valid
$X_{2.2}$	0.850	0.1716	Valid
$X_{2.3}$	0.900	0.1716	Valid
$X_{2.4}$	0.858	0.1716	Valid
$X_{2.5}$	0.887	0.1716	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24, (2022)

Variabel Lingkungan kerja terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Pelayanan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$Y_{.1}$	0.897	0,1716	Valid
$Y_{.2}$	0.878	0,1716	Valid
$Y_{.3}$	0.873	0,1716	Valid
$Y_{.4}$	0.928	0,1716	Valid
$Y_{.5}$	0.818	0,1716	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 24 ,(2022)

Variabel Motivasi Kerja Karyawan terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Tingkat reliabel pada suatu variabel atau konstruk pada penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,06. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Untuk hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0.853	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	0.922	0.6	Reliabel
Motivasi KerjaKaryawan (Y)	0.926	0.6	Reliabel

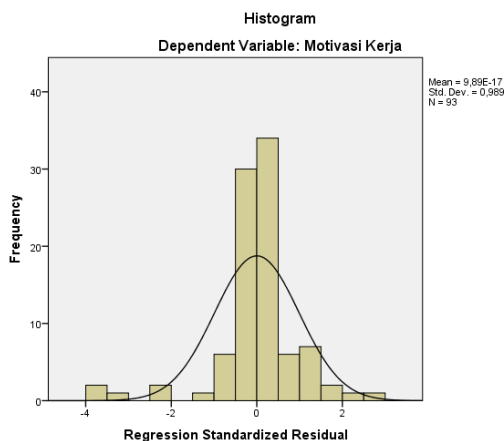
Sumber :Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>), LingkunganKerja(X<sub>2</sub>)dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidaknya. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini adalah data yang terdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.Berikut adalah hasil uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang dapat dilihat dari gambar 2



**Gambar 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber : Data primer diolah SPSS 24, 2022

#### Interprestasi :

Hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung, maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.Disamping menggunakan uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya mempunyai nilai > 0,05 maka dapat dikatakan

bahwa residual berdistribusi normal. Hasil uji tersebut disajikan pada gambar 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35809567
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,066
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah SPSS 24, (2022)

Berdasarkan gambar 4.12 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.200 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya  $> 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinieritas

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

**Tabel 6 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
X <sub>1</sub>	0.588	1.701	Tidak terjadi Multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0.588	1.701	Tidak terjadi Multikolinieritas

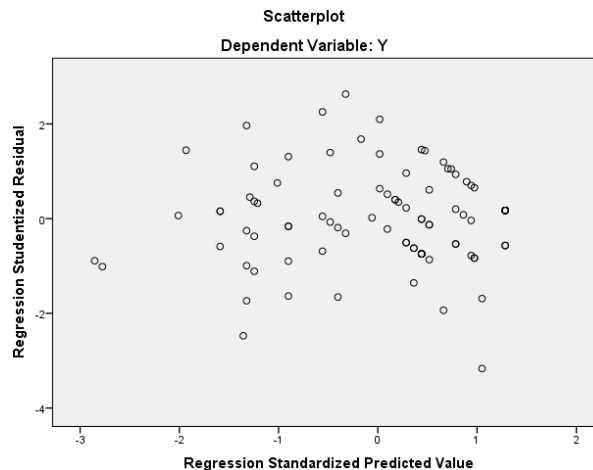
Sumber : Data Primer diolah SPSS 24, (2022)

Interprestasi:

Hasil uji multikolinieritas untuk nilai tolerance dari Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) semua lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF  $> 10$  yang artinya keduanya tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Didalam uji ini, keamanan *varianserror* konstan untuk setiap pengamanan disebut juga dengan homokedastisitas. Sebaliknya, jika tidak konstan maka bisa disebut heteroskedastisitas, sedangkan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer diolah SPSS 24, (2022)

Interpretasi:

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah pada angka 0 sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak pakai.

#### 4. Uji Linearitas

Berdasarkan uji tersebut digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidaknya. Apakah fungsi yang digunakan didalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat dan kubik. Didalam pengujian uji linearitas antara lain:

**Tabel 7 Uji linearitas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Sig.	Kesimpulan
X <sub>1</sub> - Y	0,194	0,05	Terdapat hubungan yang linier antara Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan
X <sub>2</sub> - Y	0,068	0,05	Terdapat hubungan yang linier antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Sumber : data diolah SPSS 24, 2022

Interpretasi:

Berdasarkan uji linearitas diketahui nilai sig. Deviation From Linearity sebesar 0,01 < dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Stres kerja dengan Motivasi kerja.

#### Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah hubungan dimana secara linier antar dua variabel atau lebih variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ... X<sub>n</sub>) dengan variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing dapat berpengaruh positif atau negatif. Dalam perhitungan statistik analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer SPSS 24. Berikut adalah hasil dari uji linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien β	<i>Standard Error</i>
Konstanta	2,843	1.356
Stres Kerja	-0,162	0.071
Lingkungan Kerja	0,715	0.075

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Berdasarkan tabel 7 dan tabel 8 diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2.843 - 0.162X_1 + 0.715X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Motivasi Kerja
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub> = Koefisien regresi Stres Kerja
- β<sub>2</sub> = Koefisien regresi Lingkungan Kerja
- X<sub>1</sub> = Stres Kerja
- X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja
- e = Estimasi *error*

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta bernilai positif artinya bahwa ketika nilai variabel yang terdiri dari Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), mempunyai nilai sama dengan nol, maka Motivasi Kerja ( $Y$ ) sama dengan 2.843.
- Koefisien regresi berganda Stres Kerja ( $X_1$ ) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar -0.162, hal ini berarti setiap ada peningkatan Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 maka motivasi kerja akan menurun sebesar -0.162. Stres Kerja dan motivasi kerja terjadi hubungan negatif.
- Koefisien regresi berganda Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar 0.715, hal ini berarti setiap 1 nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan bertambah tingkat motivasi kerja sebesar 0.715.

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

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*):

**Tabel 9 Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,701	<b>,695</b>	1,37310
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Diolah SPSS 24

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared* (Ghozali, 2016). Diketahui nilai R Square 0.695% atau 69,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  sebesar 69,5% dan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis ini pengujian pada penelitian dapat menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pada pengujian untuk uji hipotesis 1, dan 2 dapat dilihat pada tabel yang telah tersedia dibawah ini:

#### 1. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Dalam penentuan T tabel menggunakan rumus  $T \text{ tabel} = (0,025 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$  untuk nilai  $df$  residual bisa dilihat pada F table. Berikut hasil uji T (parsial):

**Tabel 10 Perhitungan Uji T Pada Taraf Signifikansi 0,05**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,843	1,356		2,097	,039
	X <sub>1</sub>	-,162	,071	,171	<b>2,276</b>	<b>,025</b>
	X <sub>2</sub>	,715	,075	,717	<b>9,546</b>	<b>,000</b>
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data primer diolah SPSS 24 (2022)

Hasil dari output uji T (parsial) pada tabel 4.17 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) atau Uji T pada Stres Kerja ( $X_1$ )

Jika nilai signifikan variabel bebas Stres Kerja ( $X_1$ ) pada uji  $t$   $\text{sig} < 0,05$  atau  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai  $t$   $\text{sig} > 0,05$  atau  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y;

$$t\text{-tabel} = a/2 ; n-k-1$$

Keterangan:

$$a = 0,05 (5\%)$$

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } t\text{-tabel} = 0,05/2 ; 93-2-1$$

$$= 0,025 ; 90$$

$$= 0,2050$$

Berdasarkan tabel 10 analisis uji  $t$  adalah besarnya nilai  $T_{\text{hitung}}$  pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2.276 dengan tingkat signifikan adalah 0,025. Karena  $2.276 > 0.2050$  dan  $0,025 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y) .

b. Hipotesis Kedua atau Uji T pada penerapan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Jika nilai signifikan variabel bebas Lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada uji  $t$   $\text{sig} < 0,05$  atau  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai  $t$   $\text{sig} > 0,05$  atau  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y;

$$t\text{-tabel} = a/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 93-2-1$$

$$= 0,025 ; 90$$

$$= 0,2050$$

Berdasarkan tabel 4.19 analisis uji  $t$  adalah besarnya nilai  $T_{\text{hitung}}$  pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 9.546 dengan tingkat signifikan adalah 0,00. Karena  $9.546 > 0,2050$  dan  $0,000 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y), dan apakah model tersebut sesuai atau tidak. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka model regresi signifikan secara statistik. Berikut hasil uji F (simultan):

**Tabel 11 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,442	3	199,221	<b>105,665</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	169,687	90	1,885		
	Total	568,129	93			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data primer diolah, 2022

$$f\text{-tabel} = k ; n - k$$

Keterangan:

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } f\text{-tabel} = 2 ; 93 - 2$$

$$= 2 ; 91$$

$$= 3,098$$

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara

bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung 105.665 lebih besar dari F tabel 3.098 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.05.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil perhitungan hasil uji T dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.17. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 2.276 dengan tingkat signifikansi 0.025 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.162, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Hipotesis pertama menunjukkan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka semakin baik dan bagus fasilitas dan lingkungan yang nyaman maka karyawan sangat puas. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Manish Kumar Yadav dan Alok Kumar Rai (2017), Khairunnisa Edi Wahyu Wibowo dan Yoelistuti (2019), dan Tety yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres karyawan maka semakin menurun motivasi kerja karyawan.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil perhitungan hasil uji T dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.17. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 9.546 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.715, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

Hipotesis kedua menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, maka semakin nyaman dan damai dalam lingkungan kerja maka karyawan semakin nyaman dan juga puas. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Rohmat Wahid Arrasy, Joko Widodo, Sri Wahyuni (2021), Dzumilah Zain (2016), dan Agus Wahyono (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dimana semakin nyaman fasilitas dan lingkungan kerja yang ada maka dapat memotivasi kerja karyawan.

### **Hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil uji F penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan model regresi adalah sebesar 105.665 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji F tersebut telah membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini, yaitu “Diduga variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT.HM. Sampoerna Tbk., Surabaya” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Stres kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ), bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil dari nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.695 atau sebesar 69,5%. Nilai ini menunjukkan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan dengan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sisanya sebesar 30.5% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai baik dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang terdapat pada Bab IV, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan. Kesimpulan ini sebagai jawaban atas rumusan masalah yang terdapat pada Bab 1. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) terdapat pengaruh signifikan

dan diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi maka motivasi karyawan berkurang. Dapat dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 2.276 dengan tingkat signifikansi 0.025 lebih kecil dari 0.05.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bagus dan nyaman lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 9.546 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y), dan diterima. Hasil dari nilai koefisien determinasi berganda adalah 0.695 atau sebesar 69.5%, Nilai ini menunjukkan Motivasi Kerja Karyawan memiliki hubungan Variabel Stres kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan sisanya sebesar 30.5% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti ambil dan sampaikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi Akademik  
Dapat diharapkan sebagai bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi dalam bidang ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam sebuah pembuatan karya ilmiah.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Dapat diharapkan untuk penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan masalah stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Bagi PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya  
Dengan adanya hasil pada penelitian ini diharapkan PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan didalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang terkait pada motivasi kerja karyawan misalnya yaitu:
  - a. PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya harus dapat menjaga tingkatan pada stres kerja agar tidak terlalu tinggi. Selain itu juga, perusahaan dapat memperhatikan ketersediaan waktu para karyawan didalam mengerjakan sebuah pekerjaan agar tetap dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi dan pimpinan juga agar dapat memberikan intruksi atau arahan untuk tugas yang lebih jelas agar tidak ada kekeliruan maupun terjadi sebuah kesalahan.
  - b. PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya diharapkan untuk selalu memberikan keamanan di lingkungan pekerjaan, agar para karyawan dapat merasakan lingkungan yang aman agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan juga perlu memberikan fasilitas yang baik dan juga memadai bagi para karyawan untuk mendukung pekerjaan para karyawan didalam lingkungan fisik seperti tata letak yang begitu nyaman untuk karyawan dan juga dalam lingkungan non fisik adalah hubungan antar karyawan atau atasan yang harus tetap diperlihatkan agar hubungannya tetap terjalin dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Muhdar, H.M. (2012). Stres kerja dan kinerja dalam perspektif teori dan bukti empiric. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*, 3 (2), 111-120.
- Nataliana, B., & Wijono, S. (2018). Stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan staf di PT SPAA Tangerang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 1 (1), 96-108.
- Noviansyah & Zunaidah. (2011). Pengaruh stress dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18), 43-58



- Novianti, R. A (2016). Pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (4), 1-9.
- Rivai, Veithazal. 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P., 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga
- Rizaldi, R., Baihaqie, A. D., & Sutrisno, S. (2021). Rancang Bangun Sistem Pengolahan Data Ekspor dan Impor PT Gardatama Logistik Berbasis Java. *Jurnal Riset dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 2(01).
- Siagian. Sondang S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Jakarta 2014 : Bumi Aksara
- Sinaga, T. & Sinambela, M. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 75-83.
- Stajkovic, A.P. and Luthan, F, 2001. Differential Effects of Incentive Motivator, on Work Performance. *The Academy of Management Journal*. Vol.4 No (23): PP.580-590
- Suwanto, dkk., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Syardiansah, & Utami, M. P. (2015). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 196–205.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sari, A. P., Zona, M. A., Maharani, V. P., Afandy, C., Sandi, Praningrum, Herlando, D. A., Putri, S. E., Reja, T. D. P., & Susetyo, S. (2014). *Managemen Insight*. *Management Science*, 9(1 April), 353.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Thoha, M. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Umar Husein, *Riset SDM dalam Organisasi*, Penerbit Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2011
- Wardhani, W. K., Heru S. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (1), 1-10.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wiyono, Y., & Haryadi, B. (2014). *Peran Pemimpin, Rekan-Kerja, Dan Keluarga Dalam Memotivasi Karyawan Di PT. Mulya Adhi Paramita Surabaya*. Agora, 2(1).

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188