

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

RAHAYU SRI REJEKI

NIM. 1821100030

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JUNI 2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN

Diajukan Oleh :

RAHAYU SRI REJEKI

NIM. 1821100030

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal 24 JUNI 2022

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.

NIK. 690 994 143

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN

Diajukan Oleh :

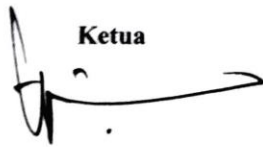
RAHAYU SRI REJEKI

NIM. 1821100030

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Tanggal 12 JULI 2022

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, S.E.,M.Sc.

NIK. 690 208 290

Sekretaris



H. Arif Julianto SN, S.E.,MSi.

NIK. 690 301 250

Penguji Utama



H. Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd.

NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Hj. Anis Marjukah, S.E.,M.M.

NIK. 690 994 143

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690 208 290

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahayu Sri Rejeki
NIM : 1821100030
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.**

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, *Juni 2022*

Yang membuat pernyataan



Rahayu Sri Rejeki

NIM. 1821100030

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan kerunia-Nya, saya dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik dan lancar. Segala puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT, karena telah menghadirkan orang-orang yang sangat berarti dikehidupan saya. Mereka yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan kepada saya dalam segala hal. Dengan segenap rasa syukur skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ibuku dan Alm. Bapakku. Ibu Suratin dan Alm. Bapak Darman. Terimakasih untuk doa, semangat, dukungan dan rasa kasih sayang Ibu dan Alm. Bapak untuk saya. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan, rasa kasih sayang, jerih payah dan air mata Ibu dan bapak. Terimakasih Ibu dan Alm, Bapak jasa kalian tidak akan terbalaskan.
2. Kakak-kakakku, Mas Widodo, Mas Sri, dan Mbak Devi terimakasih untuk dukungan dan semangatnya dalam mengerjakan skripsi ini. terkadang saat dekat kita sering bertengkar, tetapi saat kita jauh saling merindukan.
3. Adik-adikku, Dek Shakila dan Dek Daffa yang selalu membuat semangat kakakmu ini dalam mengerjakan skripsi.
4. Budeku, Bude Darni yang sudah memberikan doa dan semangat untuk saya dalam mengerjakan skripsi.

5. Teman-teman dan partner terbaik saya. Terimakasih sudah memberikan doa, dukungan dan semangat untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini agar cepat selesai.

MOTTO

“Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama
kesempitan dan kesulitan bersama kemudahan”.

(HR Tirmidzi)

“Apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi Takdirku, dan apa yang
Ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”.

(Umar bin Khattab)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Kayu Jaya Klaten”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu Ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan serta bimbingan dari beberapa pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan karunia, kemudahan, kenikmatan yang tiada tara, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. Selaku pembimbing dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M. Selaku pembimbing kedua atas arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Orang tua penulis, Ibu Suratin dan Alm. Bapak Darman yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Widodo selaku pemilik CV. Sari Kayu Jaya yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian skripsi di CV tersebut.
8. Mas Angga Rahmadi selaku ketua CV. Sari Kayu Jaya beserta jajarannya yang telah membantu proses penelitian dalam skripsi ini.
9. Adi Pamungkas yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungannya kepada saya.
10. Rita Apriliyani dan Silvia Puspita Wati yang selalu memberikan semangat, bantuan, doa dan dukungannya kepada saya.
11. Teman-teman mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara/i dan semoga Allah SWT membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca maupun peneliti lain.

Klaten, Juni 2022

Penulis

Rahayu Sri Rejeki

NIM. 1821100030

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Penegasan Judul	5
1.4 Pembatasan Masalah	6
1.5 Rumusan Masalah	7
1.6 Tujuan Penelitian.....	7
1.7 Manfaat Penelitian.....	8
1.8 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.2	Lingkungan Kerja.....	16
2.3	Stres Kerja	19
2.4	Motivasi Kerja.....	23
2.5	Kinerja Karyawan.....	27
2.6	Penelitian Terdahulu.....	31
2.7	Kerangka Konseptual	33
2.8	Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
3.3	Variabel Penelitian	37
3.4	Jenis Data	37
3.5	Sumber Data	38
3.6	Populasi dan Sampel	38
3.7	Metode Pengumpulan Data	39
3.8	Definisi Operasional.....	40
3.9	Teknik Analisis Data	41
3.10	Metode Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	48
4.2	Identifikasi Responden	51
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.4	Analisis Data	64
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran.....	80
	DAFTAR PUSTAKA.....	82

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Stres Kerja.....	58
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data
- Lampiran 6 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F,
Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 10 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 12 : Distribusi F Tabel
- Lampiran 13 : Foto Penelitian

ABSTRAK

RAHAYU SRI REJEKI NIM. 1821100030, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten, Skripsi “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN**”.

Tujuan penulisan ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Untuk pengumpulan data dengan observasi, angket, dan penelitian kepustakaan. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten yang berjumlah 40 responden. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 22 for Windows*.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,078 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,816 < t_{tabel} 2,028$, sedangkan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,376. Variabel stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,859 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,179 < t_{tabel} 2,028$, sedangkan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,032. Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,802 > t_{tabel} 2,028$, sedangkan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,488. Secara simultan variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan $F_{hitung} 9,056 > F_{tabel} 2,860$, sedangkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 0,383 atau sebesar 38,3%, sedangkan sisanya yaitu 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi ini beberapa perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusia dengan baik serta benar dalam upaya pencapaian peningkatan kinerja karyawan supaya harapan perusahaan bisa terealisasikan. Menurut Bangun dalam Dewi Putri dkk (2018:2), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang profesional. Oleh sebab itu, perusahaan seharusnya memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Tenaga kerja atau karyawan adalah salah satu aset paling penting, tenaga kerja aset yang tidak bisa digandakan oleh manusia lain, sebab hakikatnya setiap orang adalah makhluk yang diciptakan dengan karakteristik yang berbeda. Secara umum perusahaan selalu mengingatkan setiap karyawannya agar berprestasi. Prestasi kerja tidak bisa dicapai oleh seseorang dengan mudah, harus memiliki kemauan yang keras, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan mempunyai kemampuan untuk bekerja. Karyawan akan mampu mencapai kinerja secara maksimal dengan mempunyai motif berprestasi tinggi. Hal ini karena motif berprestasi ditimbulkan dari dalam diri karyawan, sehingga akan

membentuk kekuatan diri dan jika lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian akan lebih mudah.

Kinerja merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Timpe dalam Indah Liana dkk, 2017:4446). Kemampuan perusahaan dalam menjalankan usahanya secara optimal didukung dengan modal kerja yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh sangat penting untuk berlangsungnya kegiatan perusahaan serta berpengaruh untuk proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dalam sebuah perusahaan harus diperhatikan supaya tujuan yang akan dicapai dapat terwujud sesuai yang diharapkan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menjadikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Lingkungan kerja termasuk hal yang penting diperhatikan dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, dalam mencapai kenyamanan di tempat kerja dapat dilakukan dengan memelihara prasarana seperti kebersihan selalu terjaga, penerangan cahaya yang relatif, ventilasi udara, suara musik serta tata ruang kerja yang nyaman dan aman. Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan ialah stres kerja.

Stres kerja adalah aspek penting bagi perusahaan terutama yang berkaitan dengan kinerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketika individu menerima tekanan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Permatasari & Prasetyo, 2018:89). Perusahaan sebaiknya mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat membantu memperoleh keuntungan. Jika kinerja menurun bisa merugikan perusahaan. Stres dapat menyebabkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis bagi karyawan. Stres yang berlebihan dapat memengaruhi dan menghambat karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Keberadaan motivasi sangat penting, sebab adanya motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras serta antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Langkah awal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya motivasi yang kuat dari seorang karyawan. Menurut Hasibuan dalam Dewi Putri dkk (2018:2), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karena motivasi yaitu kegiatan yang memberikan dorongan seseorang untuk berbuat sesuatu tindakan yang dilakukan. Motivasi pelayanan publik juga dapat memberikan dorongan seorang karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat, karena motivasi ialah kecenderungan yang timbul dari dalam diri individu.

CV. Sari Kayu Jaya adalah CV yang bergerak dibidang produksi kayu lapis yang berada di Kecamatan Karangnongko. Kayu lapis atau yang sering disebut dengan tripleks adalah sejenis papan pabrikan yang terdiri dari lapisan kayu yang direkatkan bersama-sama sehingga menjadi lebih tebal. CV. Sari Kayu Jaya menjual berbagai kayu seperti *plywood*, *barecore*, *balken*, dan *vener* dari bahan kayu sengon. Produk unggulan yang dihasilkan oleh perusahaan ini adalah *plywood*. Sebuah industri ekspor kayu lapis seperti CV. Sari Kayu Jaya harus memiliki Sumber Daya Manusia yang terampil dan ahli untuk kemajuan perusahaan. CV. Sari Kayu Jaya telah banyak memberikan lapangan pekerjaan bagi penduduk sekitar. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Tahun 2022 sehingga didapatkan indikasi rendahnya kinerja karyawan yang ada di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) yaitu seperti karyawan dituntut bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan merasa dikejar waktu, banyaknya debu dilingkungan kerja dan lingkungan kerja kurang kondusif, ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri, dan masih kurangnya motivasi kerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN”**. Dengan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja,

Stres Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal ini didasarkan oleh alasan sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

Penulis ingin mengetahui kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya, karena merupakan variabel penting dan strategis dalam mendukung kegiatan perusahaan dan penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

2. Alasan Subjektif

Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya jika terdapat faktor yang memengaruhi seperti faktor lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

1.3 Penegasan Judul

Dalam rangka menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian:

1. Lingkungan Kerja

Menurut George R dalam Komarudin (2018:4), lingkungan kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017:157).

3. Motivasi Kerja

Menurut Ghozali dalam Dewi Putri dkk (2018:4), motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu .

4. Kinerja Karyawan

Menurut Widodo dalam Syifa Pri dkk (2020:2418), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas , serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membatasi objek yang akan diteliti. Penulis hanya menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
2. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

4. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama khususnya bagi mahasiswa manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap permasalahan yang dihadapi disuatu perusahaan dan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

- b) Bagi perusahaan

Penelitian ini sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan yang berhubungan

dengan lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga didapatkan solusi yang efektif dan tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

c) Bagi pembaca

Penelitian ini dapat memberikan bahan kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

1.8 Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian paling awal dalam penulisan yang menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang mendukung penulisan skripsi dijadikan sebagai landasan dalam penelitian seperti : manajemen sumber daya

manusia, lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum organisasi, identifikasi responden, deskripsi variabel penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penelitian responden dapat disimpulkan sebagian responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 21 orang (52,5%) dari total responden, sebagian berusia 18-27 tahun sebanyak 32 orang (80%), dengan mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang (80%), dan lama bekerja sekitar 1 tahun sebanyak 23 orang (57,5%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,6.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 4,191 + 0,376 X_1 - 0,032 X_2 + 0,488 X_3$, yang menunjukkan bahwa konstanta 4,191 yang berarti tanpa ada

variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 4,191 satuan kinerja.

5. Berdasarkan hasil uji t lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,078 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,816 < t_{tabel} 2,028$, sedangkan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,376.
6. Berdasarkan hasil uji t stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,859 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,179 < t_{tabel} 2,028$, sedangkan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,032.
7. Berdasarkan hasil uji t motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,802 > t_{tabel} 2,028$, sedangkan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,488.
8. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh hasil bahwa semua variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa $F_{hitung} 9,056 > F_{tabel} 2,870$, sedangkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

9. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) maka diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,383 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja diperusahaan sudah cukup nyaman dan memadai untuk bekerja, walaupun lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan pada saat ini, sebaiknya lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi kearah yang lebih baik terutama yaitu kenyamanan di lingkungan kerja, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih baik lagi kedepannya.
2. Stres kerja diperusahaan tidak memengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan stres kerja yang terlihat dari perilaku karyawan, agar tidak menyebabkan pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Upaya mencegah stres kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan seperti melakukan kegiatan sesuai minat dan kemampuan karyawan ataupun melakukan kegiatan yang positif lainnya dalam mengurangi stres kerja karyawan.

3. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja agar kinerja karyawan dapat meningkat. Adanya kurang motivasi dalam bekerja menyebabkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan dan pekerjaan menjadi kurang optimal. Untuk itu, perusahaan sebaiknya melakukan upaya-upaya untuk membangun motivasi karyawan seperti memberikan bekal dan pelatihan untuk pengembangan diri, membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, membangun komunikasi yang baik, mengapresiasi kinerja karyawan dll.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Bagi peneliti lain diharapkan dapat melakukan perbaikan, sehingga diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1*. Zanafa, Pekanbaru.
- Anastasia, F. & Masman, Ronnie R. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel*. Jakarta : Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol I, 725-735.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmawan & Bagus, R. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)*. Skripsi. IAIN Salatiga.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. 2019. *The effect off Stress and Working Environment on Employee Performance Through Motivation Mediation (A Case Study on International Restaurant in Badung Bali)*. Bali: Universitas Warmadewa.
- Fakhnurozi, A. F. & Dr. Ir. Meita, P. M.M. 2020. *The Effect Of Job Stress, Work Environment, and Job Satisfaction on The Employee Performance at Kantor Pusat PT. Pegadaian (PERSERO)*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, L. M. 2021. *Work Motivation dan Work Environment terhadap Employee Performance (Studi pada PT.Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Hafidzi, A.H., Adha, R.N., & Qomariah, N. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jember: Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1) , 47-62.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Komarudin. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok*. Jurnal Ilmiah, Vol 1, No 3.
- Kuraising, N. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Lahat, Mohammad A., Rosento, R., & Yulistria, R. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rahayu Perdana Trans Cabang Jakarta*. Edisi 2. Jakarta : Jurnal Aksara Publik.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murtiyoko, H. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4), 111-128.
- Nusran, M., & Lantara, D. 2018. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. 2018. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung*. Almanac: Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ketiga. Jakarta.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputro, Egi., & Darda, A. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta : Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen. Vol 9. No 2.
- Sari, Indah L., Lengkong, Victor P. K., & Sepang, Jantje L. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wenangcemerlang Press*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 1. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Wicaksono, Aldy P. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (PERSERO)*. Yogyakarta : Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Widarta. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta*. Yogyakarta : Jurnal Universitas Mercu Buana. Vol 7, No 2.
- Widyastuti, Syifa P., & Dr. Dian, Indiyati. SE.,SH.,M.Si. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya)*. Universitas Telkom. ISSN 2355-9357. Vol 7.
- Wulan, Cahya W. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)*. Kalimantan Timur : Jurnal.
- Wulan, Dewi P. A., Alam, S., & Umar, F. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Merauke*. Merauke: Universitas Musamus. Vol 1.