

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

PINKA JULINDA SARI
SETIA TJAHYANTI*

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74 Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114
Pinkajulindasari15@gmail.com, tia@stietrisakti.ac.id

Received: April 11, 2023; Revised: July 15, 2023; Accepted: August 26, 2023

Abstract: *This research was intended to analyse determine the effect of work stress, work environment, and self-confidence on the employee performance at PT. XYZ. The population in this study were employees at PT. XYZ has as many as 505 employees and the sample used was 96 employee. The sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling technique in which the sampling technique is taken with certain considerations. The data collection technique by distributing questionnaires using a likert scale. The data was then analyzed using statistical data. The method used in this research is a descriptive and causal method with testing using multiple linear regression analysis. Based on the research results, the data in this study show that work stress, work environment, and self-confidence positive affect employee performance at PT. XYZ*

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Stress, Self-Confidence,

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. XYZ yang berjumlah 505 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 96 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non-probability sampling dengan teknik penentuan sampel purposive sampling dimana teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan *skala likert*. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan data statistik. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dan kausal dengan pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

Kata kunci: Kepercayaan Diri, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan lingkungan yang berubah dengan cepat, sehingga menjadikan setiap perusahaan untuk terus menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia, oleh karena itu

sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut ([Sitinjak 2021, 2](#)) pandemi telah menggiring serta melahirkan era baru, yang berupa era digitalisasi, sebab hampir seluruh aktivitas

masyarakat dipindahkan pada kegiatan daring atau *online*, sehingga kondisi ini membuat perusahaan telekomunikasi di Indonesia dituntut untuk mempunyai inovasi serta fleksibilitas agar perusahaan dapat bertahan.

Perkembangan teknologi yang cepat menuntut setiap perusahaan agar dapat beradaptasi dan bertahan dalam segala situasi, karena kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya ([Badrianto et al. 2022](#)). Teknologi erat kaitannya dengan internet, dengan adanya internet dapat memberikan kemudahan bagi para pengguna teknologi dalam melakukan aktivitas. Menurut APJII (Asosiasi Penyelenggara Internet Indonesia) pesentase pengguna internet di Indonesia pada tahun 2021 hingga 2022 jumlah penduduk Indonesia yang terkoneksi internet mencapai 73,7%, lalu meningkat pada tahun 2022 yaitu mencapai 77,2% jika dibandingkan pada tahun 2018 sebelum adanya pandemi Covid-19 hanya mencapai 64,8% ([Databoks.katadata.co.id](#)).

Pandemi Covid-19 menuntut sebagian besar aktivitas masyarakat dilakukan secara

online atau daring, sehingga teknologi informasi dan komunikasi memiliki peranan yang sangat penting, hal ini memicu pertumbuhan yang besar bagi perusahaan-perusahaan telekomunikasi di Indonesia. Menurut ([Sitinjak et al. 2021, 21](#)) bahwa pandemi telah menggiring serta melahirkan era baru, yang berupa era digitalisasi, karena hampir seluruh kegiatan masyarakat dipindahkan pada kegiatan online, sehingga kondisi ini membuat perusahaan telekomunikasi di Indonesia dituntut untuk memiliki inovasi dan fleksibilitas agar perusahaan dapat bertahan.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi, komunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT. XYZ menyediakan layanan, penanganan keluhan, perbaikan produk serta layanan dan sebagainya. Berikut adalah tabel Target dan realisasi penjualan Produk PT. XYZ tahun 2019-2021:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pencapaian Penjualan PT. XYZ Tahun 2019-2021

Tahun Target	Total Target (Unit)	Total Realisasi (Unit)	Pencapaian
2019	20,644	23,455	114%
2020	25,678	30,859	120%
2021	35,522	36,493	102%

Sumber: Internal PT. XYZ

Tabel 2. Hasil Nilai Kinerja Individu PT. XYZ 2019-2021

Nilai Performansi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Kategori
	Jumah Karyawan	Jumah Karyawan	Jumah Karyawan	
P1	0	0	0	Istimewa
P2	64	84	59	Baik Sekali
P3	32	12	37	Baik
P4	0	0	0	Kurang Baik
P5	0	0	0	Kurang Baik Sekali

Sumber: Divisi Human Resources PT. XYZ

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa PT. XYZ berhasil mencapai target bahwa melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2019 perusahaan berhasil mencapai target sebesar 114%, keberhasilan penjualan ini tentunya memicu semangat karyawan PT. XYZ untuk melakukan penjualan lebih baik di tahun 2020, perusahaan berhasil mencapai target penjualan dengan pencapaian sebesar 120%. Begitupun pada tahun 2021 perusahaan berhasil mencapai target sebesar 102%, akan tetapi persentase pencapaian tidak sebaik 2020. Menurut hasil wawancara kepada HR PT. XYZ bahwa faktor penyebab menurunnya persentase pencapaian penjualan pada PT. XYZ yaitu meningkatnya persaingan industri telekomunikasi yang semakin kompetitif karena banyak perusahaan yang bergerak dibidang yang sama sehingga membuat target penjualan direbut oleh perusahaan lain dan terjadinya penurunan penjualan. Persaingan yang semakin ketat ini menjadi alasan mengapa sumber daya manusia sangatlah penting perannya dalam perkembangan sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan target perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat rekapitulasi nilai kinerja individu PT. XYZ sepanjang tahun 2019-2021 mengalami fluktuatif. Penilaian kinerja berapa pada nilai performansi P2 dan P3, tidak ada satupun kinerja karyawan yang mencapai P1. Menurut hasil wawancara yang dilakukan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan karena rendahnya kuantitas kerja karyawan dalam menangani tugas yang diberikan, masih terdapat beberapa karyawan belum maksimal dalam memenuhi standar kuantitas yang diharapkan perusahaan. Menurut [\(Riansyah dan Luterlean 2022\)](#) Kinerja merupakan keadaan yang menggambarkan suatu kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh organisasi untuk karyawan sesuai dengan pekerjaan deskripsinya.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepercayaan diri mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. Maka Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kembali penelitian yang dilakukan [\(Kaat et al. 2022\)](#) bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan kepercayaan diri mempengaruhi kinerja karyawan.

Manajemen

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini adalah teori manajemen. Menurut [\(Hasibuan 2021, 1\)](#) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses manajemen yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut [\(Dessler 2020, 39\)](#) manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, memperhatikan kesehatan, dan keselamatan, serta masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut [\(Mangkunegara 2020, 67\)](#) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan

([Badrianto et al. 2022](#)). Menurut Kinerja sebagai sebuah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Siahaan et al. 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut ([Vanchapo 2020, 37](#)) Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya Stres kerja diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karna tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. ([Kaat et al. 2022](#)) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan ([Mangkunegara 2020, 157](#)). Menurut (Siahaan et al. 2017) stres kerja merupakan kondisi stres dalam pekerjaan yang didapat terjadi karena faktor organisasi, karakteristik individu serta sumber lain yang memicu terjadinya stres.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dihasilkan ([Qoyyimah et al. 2020](#)) dan (Alam, 2020) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut ([Kaat et al. 2022](#)) Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Menurut ([Yantika et al.](#)

[2018](#)) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya menurut ([Anggita dan Tjahyanti 2017](#)) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dan dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh ([Ahmad et al. 2019](#)), ([Dijaya et al. 2021](#)) dan ([Yantika et al. 2018](#)). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

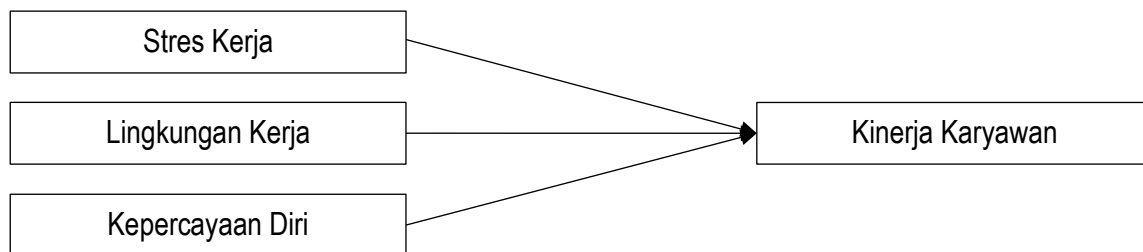
H₂: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut ([Kolonio et al. 2019](#)) kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang, karena tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang. Menurut ([Kaat et al. 2022](#)) kepercayaan diri merupakan sikap seseorang dalam menilai diri maupun objek sekitarnya sehingga orang tersebut mempunyai keyakinan akan kemampuan dirinya untuk dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. ([Fitria et al. 2019](#)) menyatakan kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan dan penilaian diri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan ([Riansyah dan Luterlean 2022](#)) ([Herdiyanti et al. 2021](#)) dan ([Fitria et al. 2021](#)) Kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ**
- H₂ : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ**
- H₃ : Terdapat Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian yang bersifat deskriptif dan kausalitas. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019, 16).

Penelitian deskriptif menurut (Sugiyono 2019, 206) penelitian yang berhubungan dengan keberadaan variabel mandiri, baik satu atau lebih variabel dan yang nantinya dibandingkan dan dicari hubungannya dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga bersifat Kausalitas yang berarti berfokus kepada sebab akibat yang digunakan untuk menghubungkan antar variabel independen dan variabel dependen. Yang

berarti Penelitian ini berfokus untuk menjelaskan hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono 2019, 66).

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. XYZ. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019,126). Populasi yang digunakan yaitu berjumlah 505 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2019,127). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur ataupun anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2019, 288). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2019, 133). Sehingga diperoleh sampel yang digunakan yaitu 96 karyawan tetap PT. XYZ

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *skala Likert*. Menurut (Sugiyono 2019, 146) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. Indikator Dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	Likert
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Pelaksanaan Tugas	
	4. Tanggung Jawab	
Stres Kerja (X ₁)	1. Konflik Peran	Likert
	2. Beban Kerja	
	3. Ambiguitas/ Ketidakjelasan Peran	
Lingkungan Kerja (X ₂)	1. Penerangan	Likert
	2. Suhu Udara	
	3. Suara Bising	
	4. Penggunaan Warna	
	5. Ruang Gerak Yang Diperlukan	
	6. Kemauan Bekerja	
	7. Hubungan Karyawan Dengan Karyawan Lainnya	
Kepercayaan Diri (X ₃)	1. Yakin	Likert
	2. Optimis	
	3. Bertanggung Jawab	
	4. Rasional Dan Realistis	
	5. Objektifitas	

Sumber: [\(Kaat et al. 2022\)](#)

Definisi Operasional

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan [\(Kaat et al. 2022\)](#).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [\(Kaat et al. 2022\)](#).

Kepercayaan diri adalah suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam melakukan tindakan-tindakannya terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan keinginan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangan diri [\(Kaat et al. 2022\)](#).

Kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi

organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi [\(Kaat et al. 2022\)](#).

HASIL PEMBAHASAN

Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan profil responden berdasarkan data yang diperoleh. data responden dalam penelitian ini meliputi, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Masa Kerja dengan 96 orang karyawan.

Berdasarkan tabel 4 bahwa diperoleh jenis kelamin responden karyawan PT. XYZ yang berjenis perempuan sebanyak 31 orang karyawan dan laki-laki berjumlah 65 orang hal ini menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang karyawan. Selanjutnya berdasarkan usia responden PT. XYZ adalah 20-25 tahun sebanyak 16 orang, 26-30 tahun sebanyak 24 orang karyawan, 31-35

tahun sebanyak 25 orang karyawan, dan >35 tahun sebanyak 31 orang karyawan. Lalu jika dilihat berdasarkan pendidikan responden karyawan PT. XYZ mayoritas berada pada tingkat pendidikan S1 dengan jumlah karyawan sebanyak 69. Dan sisanya memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang

karyawan, Tingkat Diploma sebanyak 17 orang, S2 hanya 2 orang dan S3 1 Orang karyawan. sedangkan masa kerja karyawan PT.XYZ 1-5 tahun sebanyak 26 orang karyawan, 6-10 tahun sebanyak 18 orang karyawan, lalu yang berusia 11-15 tahun sebanyak 30 karyawan, dan >16 tahun sebanyak 22 orang karyawan.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Responden

Keterangan	Kriteria	Frekuensi	%
Jenis kelamin	Perempuan	31	31,5 %
	Laki-laki	65	68,5 %
Usia	20-25 tahun	16	16,7%
	26-30 tahun	24	25,0%
	31-35 tahun	25	26,0%
	>35 tahun	31	32,2%
	Pendidikan	SMA/SMK	7
	Diploma	17	17,7%
	S1	69	71.9%
	S2	2	2,1%
	S3	1	1,0%
Masa kerja	1-5 tahun	26	27,1%
	6-10 tahun	18	18,8%
	11-15 tahun	30	31,3%
	>16 tahun	22	22,9%

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel df = 2	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	X1.1	0,736	0,2006	Valid
	X1.2	0,704	0,2006	Valid
	X1.3	0,719	0,2006	Valid
	X1.4	0,741	0,2006	Valid
	X1.5	0,783	0,2006	Valid
	X1.6	0,751	0,2006	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,669	0,2006	Valid
	X2.2	0,613	0,2006	Valid
	X2.3	0,674	0,2006	Valid
	X2.4	0,740	0,2006	Valid
	X2.5	0,634	0,2006	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel df = 2	Keterangan
Kepercayaan Diri (X ₃)	X2.6	0,753	0,2006	Valid
	X2.7	0,718	0,2006	Valid
	X2.8	0,647	0,2006	Valid
	X2.9	0,645	0,2006	Valid
	X2.10	0,581	0,2006	Valid
	X2.11	0,786	0,2006	Valid
	X2.12	0,586	0,2006	Valid
	X2.13	0,726	0,2006	Valid
	X2.14	0,675	0,2006	Valid
	X3.1	0,627	0,2006	Valid
	X3.2	0,659	0,2006	Valid
	X3.3	0,646	0,2006	Valid
	X3.4	0,674	0,2006	Valid
	X3.5	0,674	0,2006	Valid
	X3.6	0,488	0,2006	Valid
	X3.7	0,592	0,2006	Valid
	X3.8	0,660	0,2006	Valid
	X3.9	0,692	0,2006	Valid
	X3.10	0,693	0,2006	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,582	0,2006	Valid
	Y.2	0,574	0,2006	Valid
	Y.3	0,587	0,2006	Valid
	Y.4	0,628	0,2006	Valid
	Y.5	0,684	0,2006	Valid
	Y.6	0,510	0,2006	Valid
	Y.7	0,642	0,2006	Valid
	Y.8	0,682	0,2006	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Alpha	Hasil
Stres Kerja (X ₁)	0,833	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₂)	0,908	0,06	Reliabel
Kepercayaan Diri(X ₃)	0,814	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,06	Reliabel

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu (stres kerja, lingkungan kerja, kepercayaan diri) dan variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) memiliki r

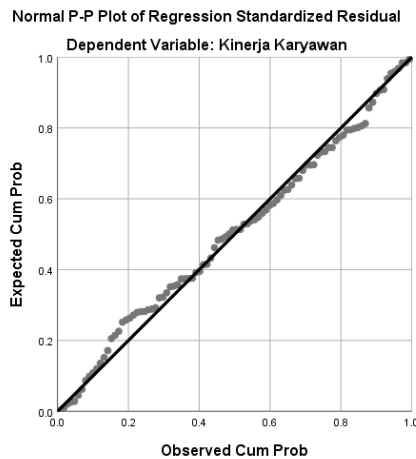
hitung positif lebih besar dari r tabel yaitu 0,2006 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang di uji dinyatakan valid yang berarti dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu (stres kerja, lingkungan kerja, kepercayaan diri) dan variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) memiliki nilai cronbach alpha (α) lebih dari 0.06, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini reliabel sehingga pernyataan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa terdapat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan juga terdapat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data memenuhi

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat diperoleh nilai Asymp.sig(2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari alpha yaitu 0,05, sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Dan Kepercayaan Diri (X_3) diperoleh nilai kurang dari 0,1. Dan diperoleh nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data baik digunakan dalam model regresi.



asumsi normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

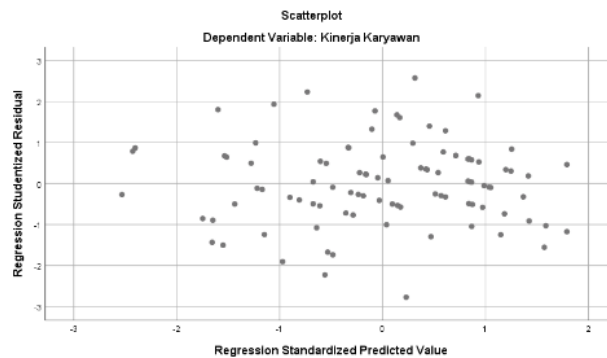
Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,873	1,146	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,556	1,799	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepercayaan Diri (X_3)	0,660	1,666	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Non-Grafik (Uji Glejser)

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,536	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,074	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepercayaan Diri (X_3)	0,957	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Durbin Watson
1,801

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R square
1	0,782	0,599

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa hasil uji durbin watson yang diperoleh yaitu sebesar 1,801, dimana jika dibandingkan tabel D-W, dengan jumlah sampel (n) yaitu 96, dan jumlah variabel independen (k) yaitu 3, dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga didapatkan nilai $dL=1,6039$ dan nilai $dU=1,7326$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya autokorelasi sehingga model regresi ini layak digunakan.

Berdasarkan tabel 11 diperoleh hasil uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (Adjusted R Square), nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan sebesar 0,579 yang artinya

Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepercayaan Diri (X_3) secara bersama-sama memiliki hubungan Kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai koefisien korelasi (R) berada di antara 0,60-0,799. Sedangkan diperoleh hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,599 yang dapat diartikan bahwa sebesar 59.9 % variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Dan Kepercayaan Diri (X_3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<i>B</i>
(Constant)	9,026
Stres Kerja	0,214
Lingkungan Kerja	0,187
Kepercayaan Diri	0,235

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Tabel 13. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1	48,318	0,000

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
Stres Kerja	3,565	0,001
Lingkungan Kerja	4,676	0,000
Kepercayaan Diri	3,883	0,000

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program statistik

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh hasil uji F sebesar dengan nilai sig yaitu 0.000 dan nilai f_{hitung} sebesar 48,318., menunjukkan model termasuk kriteria fit karena nilai sig < dari 0.05. dan didapatkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 48,318 > 2,70.

Berdasarkan tabel 14 didapatkan nilai sig stres kerja yaitu 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,565 karena sig < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,986), maka diperoleh hasil Uji hipotesis I, H_{a1} Diterima sehingga dapat diartikan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai sig Lingkungan kerja yaitu 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,676, karena sig < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,986), maka diperoleh hasil Uji hipotesis II, H_{a2} Diterima sehingga dapat diartikan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai sig Kepercayaan Diri yaitu 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,883, karena sig < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,986), maka diperoleh hasil Uji hipotesis III, H_{a3} Diterima sehingga dapat

diartikan Kepercayaan Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ . Kepercayaan Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

Keterbatasan :

1. Keterbatasan waktu, akses, biaya dan minimnya akses dalam melakukan observasi untuk memperoleh data.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya Terdiri dari tiga variabel, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Jumlah sampel yang diteliti hanya karyawan tetap yang berjumlah 96 responden PT. XYZ.

Rekomendasi:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya:
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penyempurnaan penelitian ini dengan menambah variabel independen lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan:
4. Perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dan faktor-

faktor yang menyebabkan stres kerja dengan membuat perubahan dalam pola kerja atau fasilitas kerja untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan, Memperhatikan lingkungan kerja terutama fasilitas kantor serta mendukung situasi bekerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja, Perusahaan dapat meningkatkan rasa kepercayaan terhadap para karyawan dengan memberikan *feedback* yang positif dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

REFERENCES:

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewel, dan Rita N Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (3): 2303–1174.
- Anggita, dan Setia TJahyanti. 2017. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Bisnis Dan Akuntansi* 19 (2): 76–81. ISSN: 1410-9875
- Badrianto, Yuan, Muhamad Ekhsan, dan Cucu Mulyati. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 401–10. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>.
- Dessler, Garry. 2020. *Human Resources Management*. Sixteenth. Boston: Person.
- Dijaya, I Gusti Komang Rai, Ni Nyoman Suryani, dan Sapta Rini Widyawati. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *Values*, 2: 1–13. 537- 544, ISSN: 2721-6810
- Fitria, Alfi Lailatul, Rusman Frendika, Firman Shakti. 2021. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Inspira Televisi Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 7(1), 48-52, ISSN: 2460-6545.
- Hasibuan, Malayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiyanti, Herdiyanti, Muslim Wijaya, dan Teddi Pribadi. 2021. Pengaruh Self Confidence Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IVMedan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 2 (2): 129–35. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.454>.
- Kaat, Pingkan, and Bernhard Tewel. 2022. The Effect Of Work Stress, Work Environment And Self-Confidence On Employee Performance At PT. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 10 (1), 260-268, ISSN: 2303-1174
- Kolonio, G, and S Mandey. 2019. Pengaruh Kualitas Hidup Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 (3), 4212-4221, ISSN: 2303-1174
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. remaja Rosdakarya.
- Muhamad Ekhsan, dan Burhan Septian. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1 (1): 11–18. ISSN: 2723-701X, <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamidah. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun *ASSET: Jurnal*

- Manajemen Dan Bisnis* 2 (1). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>.
- Rahmadany, Sherly, Rahayu Setianingsih, dan Khusnul Fikri. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Journal of Economics and Business UBS* 8 (1): 89–97.
- Riansyah, Hafiz, and Bachruddin Saleh Luterlean. 2022. Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor . e-proceeding of management. 9(2), 761-767. ISSN: 2355-9357
- Siahaan, Saut Pardamean Abdon, Setiaplansa Situmorang, dan Demak CY Simajuntak. 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. 5 (2), 1270-1282. ISSN: 2621-5306
- Sitinjak, Wahyunita., dan Roy anugrah. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transfromasi Didital)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. 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. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>.

Halaman ini sengaja dikosongkan