



Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gundaling Uis

Penita Irmasari Nadeak^{1✉}, Lenny Menara Sari Saragih¹, Jam'an Amadi¹

⁽¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI

DOI: 10.31004/jutin.v9i1.55737

✉ Corresponding author:
[menarasaragih@gmail.com]

Article Info	Abstrak
Kata kunci: Lingkungan; Motivasi; Stres Kerja; Kinerja Karyawan	Studi ini menelaah dampak dari Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap tingkat Kinerja Karyawan di UMKM Gundaling Uis. Secara metodologis, pendekatan deskriptif kuantitatif diadopsi dengan mengaplikasikan teknik analisis regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS 25 untuk menguji model penelitian secara empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Gundaling Uis, sehingga teknik <i>sampling jenuh</i> diterapkan dengan melibatkan 45 orang responden sebagai sampel. Pengumpulan data primer dilakukan secara <i>online</i> dengan instrumen kuesioner berbasis Google Form. Temuan analisis data mengungkapkan bahwa, baik secara parsial maupun simultan, variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Keywords: Work Environment; Motivation; Work Stress; Employee Performance	Abstract <i>This study examines the impact of the Work Environment, Motivation, and Work Stress on the level of Employee Performance at Gundaling Uis MSME. Methodologically, a quantitative descriptive approach was adopted by applying multiple linear regression analysis using SPSS 25 software to empirically test the research model. The population in this study consisted of all employees of Gundaling Uis MSME; therefore, a saturated sampling technique was employed, involving 45 respondents as the sample. Primary data were collected online using a questionnaire instrument based on Google Forms. The results of the data analysis reveal that, both partially and simultaneously, the variables of Work Environment, Motivation, and Work Stress have a significant effect on Employee Performance.</i>

1. PENDAHULUAN

Dalam lanskap kompetitif era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi sentral sebagai

komponen paling krusial dalam suatu organisasi. Karyawan, sebagai aset perusahaan yang paling bernilai, memerlukan sistem pengelolaan yang efektif untuk mengoptimalkan kapabilitasnya. Peningkatan kualitas SDM menjadi prasyarat fundamental bagi kemajuan organisasi. Pada tataran operasional, SDM yang unggul dan profesional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, yang pada akhirnya memastikan tercapainya hasil organisasional yang selaras dengan tujuan dan visi perusahaan. Berdasarkan data yang dikaji dari hasil wawancara dengan pemilik Gundaling Uis tahun 2025 menunjukkan bahwa selama periode Januari-Maret 2025 angka keterlambatan pemotongan kain karo terus meningkat, data tersebut memperlihatkan adanya tren penurunan kinerja karyawan dalam memenuhi target penyelesaian secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Gundaling Uis, 2025 Penelitian ini berangkat dari signifikansi peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai penggerak utama roda ekonomi, khususnya di wilayah Tanah Karo. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan yang efektif menjadi penentu vital bagi kelangsungan dan pertumbuhan usaha. Tinjauan literatur yang mendalam mengungkap kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Sejumlah temuan penelitian sebelumnya, seperti studi yang dilakukan oleh Rini Rahmawati dan Ni Wayana Eka Mitariani dkk. (2021) dalam Jurnal EMAS, mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara kolektif memodulasi tingkat kinerja karyawan. Temuan paralel dari Susi Handayani (2021) memperkuat perspektif ini dengan menyoroti efek simultan lingkungan kerja dan stres kerja, yang dapat menimbulkan implikasi menguntungkan atau justru merusak. Mengacu pada fondasi tersebut, penelitian ini memusatkan evaluasi pada trio variabel prediktor—yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja—guna mengukur potensi erosi performa pegawai di UMKM Gundaling Uis. Melalui rekonstruksi model ini, analisis menjadi lebih kontekstual, sehingga memfasilitasi pemetaan risiko yang akurat dan solusi berbasis bukti untuk tantangan operasional usaha mikro. Dalam mengacu pada kerangka konseptual yang telah dibangun sebelumnya, penelitian ini merumuskan pertanyaan inti sebagai berikut: Sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di UMKM Gundaling Uis? Formulasi ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap interaksi antarvariabel, sehingga mendukung pengujian hipotesis yang relevan dengan dinamika operasional usaha kecil-menengah di wilayah tersebut.

2. METODE

Kajian Teori dan Telaah Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai totalitas fasilitas (sarana), infrastruktur (prasarana), peralatan, dan material yang berada di sekitar tenaga kerja selama melaksanakan tugas. Elemen-elemen fisik ini, yang berinteraksi dengan pekerja baik secara individual maupun dalam kelompok, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010; Sedarmayanti, 2011).

Motivasi Kerja

Dari sudut pandang manajemen organisasi, Siagian (2015) menggambarkan motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang mendorong anggota tim untuk secara sukarela mendedikasikan keahlian, kompetensi, energi, serta waktu mereka guna menunaikan tugas-tugas yang menjadi wewenang mereka. Pengabdian semacam ini pada gilirannya mendukung pencapaian visi dan misi keseluruhan entitas, menciptakan sinergi antara upaya individu dan keberhasilan kolektif.

Stres Kerja

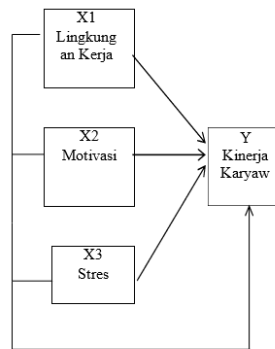
Robbins (2016) menguraikan stres kerja sebagai keadaan fluktuatif yang dialami seseorang saat berinteraksi dengan peluang, rintangan, atau persyaratan yang selaras dengan keinginannya. Esensi dari fenomena ini terletak pada persepsi subjektif terhadap ketidakjelasan konsekuensi, yang dianggap bernilai tinggi secara pribadi, sehingga berpotensi mengganggu fokus dan kinerja dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Fahmi (2016), kinerja mencerminkan produksi kerja yang memiliki korelasi kuat dengan kemajuan agenda strategis organisasi dan tingkat pemenuhan kebutuhan konsumen. Peningkatan performa individu menjadi prioritas mutlak bagi seluruh karyawan, karena hal ini secara langsung memengaruhi hasil organisasional secara holistik; pendekatan ini memfasilitasi transformasi kontribusi pribadi menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kerangka Teori

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka penulis membentuk kerangka berpikir seperti gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Metode Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

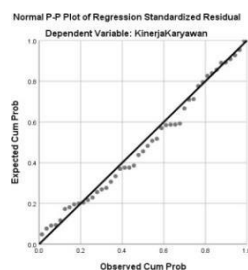
Uji validitas dilaksanakan untuk mengukur tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner. Menurut Ghozali (2018), sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila butir-butir pertanyaan di dalamnya secara akurat mampu mengungkap aspek yang hendak diukur. Hasil analisis statistik dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa seluruh butir pernyataan untuk setiap variabel dinyatakan sah. Kriteria ini terpenuhi dengan nilai korelasi (r -hitung) yang lebih besar dibandingkan r -tabel (0,294) serta nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengevaluasi konsistensi suatu instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019), sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian keandalan data dilakukan dengan memanfaatkan statistik *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan kriteria yang berlaku, suatu variabel dinyatakan Penelitian ini menerapkan metode *sampling jenuh* atau *total sampling*, di mana seluruh populasi yang berjumlah 45 karyawan UMKM Gundaling Uis dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, jumlah sampel yang diperoleh adalah 45 responden. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Untuk keperluan pengukuran variabel, penelitian ini mengadopsi Skala Likert lima tingkat, dengan anchor point 1 mewakili 'Sangat Tidak Setuju' dan 5 mewakili 'Sangat Setuju'. reliabel jika memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi syarat ini, dengan perolehan nilai sebagai berikut: Lingkungan Kerja ($\alpha=0,755$), Motivasi Kerja ($\alpha=0,689$), Stres Kerja ($\alpha=0,671$), dan Kinerja Karyawan ($\alpha=0,716$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan memverifikasi apakah residual dalam sebuah model regresi berdistribusi normal. Asumsi normalitas residual ini menjadi landasan fundamental bagi validitas uji statistik parametrik seperti uji-t dan uji-F. Pelanggaran terhadap asumsi ini akan menyebabkan hasil uji statistik menjadi tidak sah, khususnya untuk ukuran sampel yang terbatas. Secara metodologis, normalitas residual dapat diuji melalui dua pendekatan utama: analisis visual berbasis grafik atau metode statistik formal.



Gambar 2 Normal P-plot

Hasil pemeriksaan visual melalui Normal P-P Plot menunjukkan pola sebaran titik yang berada di sekitar garis diagonal. Konfigurasi visual tersebut memberikan bukti awal bahwa tidak terjadi penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal pada residual model. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas untuk keperluan pengujian statistik lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi, uji multikolinearitas berfungsi untuk mendiagnosis korelasi antar variabel prediktor. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa model regresi yang layak harus bebas dari multikolinearitas, dimana variabel-variabel independen bersifat ortogonal. Konsep ortogonalitas ini mensyaratkan koefisien korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Dengan demikian, apabila terdeteksi korelasi antar variabel independen, kondisi ortogonalitas tidak terpenuhi dan model regresi tersebut mengandung multikolinearitas. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.

Tidak terdeteksinya multikolinearitas dalam kerangka regresi terkonfirmasi melalui metrik VIF yang konsisten di bawah 10 dan Tolerance yang stabil di atas 0,10 untuk setiap variabel bebas. Pemenuhan standar diagnostik semacam ini memperkuat posisi variabel independen sebagai elemen yang solid, memungkinkan kelanjutan proses regresi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap akurasi model dan implikasi praktisnya dalam pengujian hipotesis.

Hasil analisis statistik mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara simultan membentuk sebuah model determinan yang signifikan dalam memprediksi variasi kinerja karyawan di UMKM Gundaling Uis Berastagi. Temuan ini mengukuhkan proposisi bahwa performa tenaga kerja pada konteks usaha mikro merupakan produk interaksi multifaktorial, di mana aspek fisik (lingkungan), psikologis (motivasi dan stres) secara kolektif berperan sebagai prediktor kunci.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gundaling Uis

Pengujian statistik mengindikasikan dampak yang bermakna dari lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan, ditandai dengan nilai p sebesar 0,027. Hal ini selaras dengan penelitian Handayani (2021), yang secara empiris mengonfirmasi hubungan kausal positif antara pengaturan lingkungan kerja dan kemajuan tingkat kinerja individu, sehingga menegaskan peran krusial faktor tersebut dalam dinamika sumber daya manusia.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gundaling Uis

Uji parsial dalam penelitian ini mengungkapkan dampak substansial dari motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam nilai signifikansi sebesar 0,011. Kesimpulan tersebut selaras dengan temuan Shabrina et al. (2020), yang menyoroti kontribusi positif dan bermakna motivasi dalam meningkatkan performa individu di lingkungan organisasional, sehingga memperkuat argumen untuk strategi penguatan intrinsik guna mendukung produktivitas berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gundaling Uis

Dari analisis hipotesis, stres kerja terbukti memodulasi secara signifikan tingkat kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh tingkat signifikansi 0,007, di mana arah korelasi negatif mengimplikasikan penurunan performa seiring dengan kenaikan intensitas stres. Kesimpulan semacam itu diperkuat oleh penelitian Susi Handayani (2021), yang menyoroti pola pengaruh negatif serupa dari stres kerja terhadap efisiensi kinerja, menawarkan landasan empiris untuk strategi organisasional yang menekankan kesejahteraan psikologis guna mempertahankan produktivitas di lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN

Simpulan penelitian ini mengkonfirmasi empat proposisi utama berdasarkan hasil analisis statistik: Pertama, lingkungan kerja merupakan determinan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dari nilai t-hitung 2.289 yang melebihi t-tabel 2.020. Kedua, motivasi kerja terbukti sebagai faktor penggerak kinerja dengan koefisien regresi positif tertinggi (0.825) di antara variabel lain. Ketiga, stres kerja berperan sebagai faktor penghambat dengan pengaruh negatif yang signifikan terhadap pencapaian kinerja. Keempat, secara simultan ketiga variabel tersebut membentuk konstruk prediktif yang kokoh dengan nilai F-hitung signifikan, mengukuhkan bahwa interaksi antara lingkungan fisik, kondisi psikologis, dan tekanan kerja secara kolektif menentukan

5. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori, Konsep dan indikator)* Pekanbaru : Zanaf Publishing
- Aniversari, P. (2021). Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen*, 15(4), 101-115.
- Dewi, N. P. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen*, 4(3), 55-62.
- Dharmawan, B. W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Emas*, 4(1), 1- 10
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media Jakarta.
- Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 123-131.
- Ghozali, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori, Konsep dan indikator)* Pekanbaru : Zanaf Publishing
- Handayani, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 8(3), 45-58.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya*.