

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN BOJONEGORO

Ira Novitasari¹, Nurcholis Setiawan²

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}

e-mail: 2019210620@students.perbanas.ac.id , cholis@perbanas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di perusahaan Bojonegoro. Sampel terdiri dari 100 responden dengan menggunakan memiliki ciri-ciri berusia 23-43 tahun dan telah mempunyai masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis menggunakan Structural Equating Modeling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) dan pengumpulan data menggunakan google form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja

ABSTRACT

The research aims to examine the influence of work stress, work environment and work motivation on the performance of millennial generation employees in companies Bojonegoro. The sample consisted of 100 respondents whose characteristics were 23-43 years old and had worked for at least one year. The sampling technique uses purposive sampling. Analysis using Structural Equating Modeling (SEM) on Partial Least Square (PLS) and data collection using Google Form. The results of this study show that work stress has a positive effect on employee performance, the work environment has a negative effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Work stress, work environment and work motivation*

I. Pendahuluan

Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan dalam bentuk uang dan penghargaan yang diberikan kepada pekerja setelah mencapai hasil melebihi target yang ditentukan secara terus menerus.

Karyawan yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi tinggi dan sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Menangani kesulitan sumber daya manusia menjadi hal utama yang perlu diperhatikan perusahaan karena dengan sumber daya manusia yang terbaik serta kompeten tentu sangat baik untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang efektif, maka kinerja yang dihasilkan akan baik mempengaruhi perubahan perusahaan serta sebaliknya kinerja perusahaan yang buruk menghalangi kemajuan perusahaan.

Dalam mempertahankan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu stres kerja. Menurut Mangkunegara dalam Menuh et al., (2022:734) stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang terbatas, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya perselisihan dan adanya perbedaan penilaian antara atasan dan karyawan. Faktor lingkungan kerja menjadi aspek yang dapat menghambat kinerja karyawan. Menurut Ekawati dalam Fitria (2022:568) lingkungan kerja adalah kondisi di sekeliling karyawan pada saat karyawan sedang menjalankan tugas yang dimana lingkungan kerja mempunyai peranan penting bagi karyawan agar penyelesaian tugas dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman pada saat bekerja serta melakukan kegiatan sehingga saat bekerja akan digunakan akan menjadi lebih efektif. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi serta kinerja karyawan juga semakin tinggi serta lingkungan kerja memberikan efek yang positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan tetap sehat baik secara fisik maupun mental.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh suatu kekuatan pada diri orang tersebut kekuatan pendorong ini yang dianggap motivasi. Dikutip dari media kumparan, generasi milenial dikenal memiliki banyak masalah, termasuk tingkat stres di tempat kerja. Tidak hanya dipandang sebagai generasi “kutu berjalan”, namun faktanya generasi milenial disebut-sebut lebih banyak mengalami masalah stres dibandingkan generasi lainnya. Hal tersebut diketahui berdasarkan survei dari Mental Health Foundation tahun 2018. Dikutip *The Ladders*, survei yang melibatkan sebanyak 4.500 responden, menunjukkan bahwa 27% generasi milenial mengaku terganggu dengan stres yang mereka rasakan di tempat kerja. Kesenjangan ini tampaknya cukup besar dibandingkan dengan dua generasi baby boomer sebelumnya yang

kebetulan hanya 12%. Secara spesifik, survei tersebut juga menemukan bahwa 34% generasi milenial merasa produktivitasnya menurun saat sedang stres. Sementara itu, hanya sekitar setengahnya yang mengalami hal serupa, 19% adalah non milenial. Dengan hasil yang diperoleh, survei tersebut menyimpulkan bahwa setidaknya ada dua alasan mengapa kaum milenial cenderung mengalami stres berlebihan di tempat kerja, yaitu prospek pekerjaan yang tidak jelas dan beban kerja yang berlebihan. Milenial lebih cenderung menerima upah rendah, dan beban kerja tinggi. Tekanan yang mereka hadapi di dunia kerja saat ini sangat berbeda dengan masa lalu.

Peneliti melakukan survei dan wawancara kepada 5 orang karyawan generasi milenial pada perusahaan PT Jaya Sakti Perkasa di Bojonegoro yang menyatakan bahwa pada perusahaan tersebut terdapat atasan yang memberikan pekerjaan melebihi beban kerja karyawan dengan deadline yang singkat dan target yang berlebihan. Selain itu, atasan masih kurang dalam menggerakkan dan memberikan semangat karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN BOJONEGORO ”**.

Kajian Literatur

Menurut Cheng & Kao (2022:1) tekanan atau Stres kerja merupakan perasaan subjektif pribadi karyawan terhadap lingkungan. Ketika tujuan dan hasil penting tidak tercapai, karyawan mungkin merasakan stres fisik dan psikologis. Ketika individu menganggap stres pekerjaan luar biasa, masalah fisik dan mental dapat terjadi. Menurut Alvin Arifin (2020:237) stres kerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan pada saat bekerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh tekanan dalam pekerjaan. karyawan.

Di sisi lain, penelitian empiris oleh Rumondang et al., (2020:853) Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan meningkat dan pekerjaan lingkungan yang tidak memadai membuat penurunan pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik jika seseorang mampu melakukan aktivitas kerja secara maksimal, aman, kondisi nyaman dan sehat.

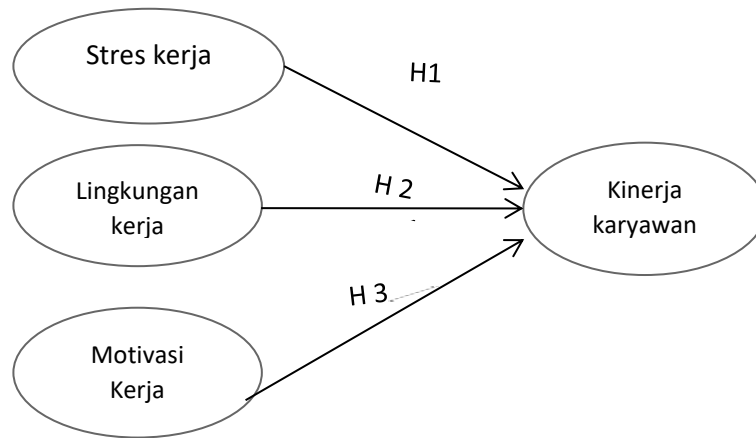
Menurut Sutrisno (2016:118) Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta menjaga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat itu.

Menurut Rahmadani et al., (2023:995) motivasi karyawan merupakan suatu konsep yang ada dalam diri seorang karyawan, suatu cara untuk mewujudkan suatu metode karena kehidupan dapat mengikuti peran dan fungsinya, mencerminkan peringkat keterampilan karyawan. Menurut Gunawan et al., (2020:4) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (situation). Motivasi yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika karyawan menilai dengan positif motivasi yang dirasakan selama bekerja

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini Berdasarkan aspek penelitian ini termasuk kedalam tingkatan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis dari pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

Pada penelitian ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan sekitar penelitian kepada responden dalam bentuk kuesioner dan kuesioner tersebut akan diisi dan dilengkapi oleh responden maka, data yang diujikan akan didapat secara langsung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, agar menunjukkan dari subjek dan objek penelitian sesuai arahan teori yang digunakan untuk menunjukkan populasi dan sampel yang akan dianalisis.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

III. HASIL PENELITIAN

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensi dengan Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Smart Partial Least Square - Partial Least Squares (PLS-SEM) merupakan teknik multivariat yang digunakan yang digunakan untuk menguji keterkaitan hubungan linear secara simultan antara variabel indikator dan variabel yang tidak bisa diukur secara langsung (variabel laten).

1. *Evaluasi Outer Model*

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas variabel independen dan dependen dari setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini untuk menguji validitas sampel besar menggunakan 100 data. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas (<i>Loading Factor</i>)	Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i>)
Stres Kerja	SK1	0.799	0,905
	SK2	0.871	
	SK3	0.811	
	SK4	0.851	
Lingkungan Kerja	LK1	0.757	0,947
	LK2	0.729	
	LK3	0.792	
	LK4	0.755	
	LK5	0.776	
	LK6	0.787	
	LK7	0.813	
	LK8	0.802	
	LK9	0.789	
	LK10	0.788	
	LK11	0.832	
	LK12	0.807	
Motivasi kerja	MK1	0.778	0,916
	MK2	0.841	
	MK3	0.764	
	MK4	0.890	
	MK5	0.865	
Kinerja Karyawan	KK1	0.857	0,925
	KK2	0.854	
	KK3	0.750	
	KK4	0.859	
	KK5	0.770	
	KK6	0.774	
	KK7	0.798	
	KK8	0.855	
	KK9	0.872	

Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai loading factor lebih dari 0.7 dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,6. Selain itu dilakukan pengujian *discriminant validity* dengan memperhatikan nilai AVE yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

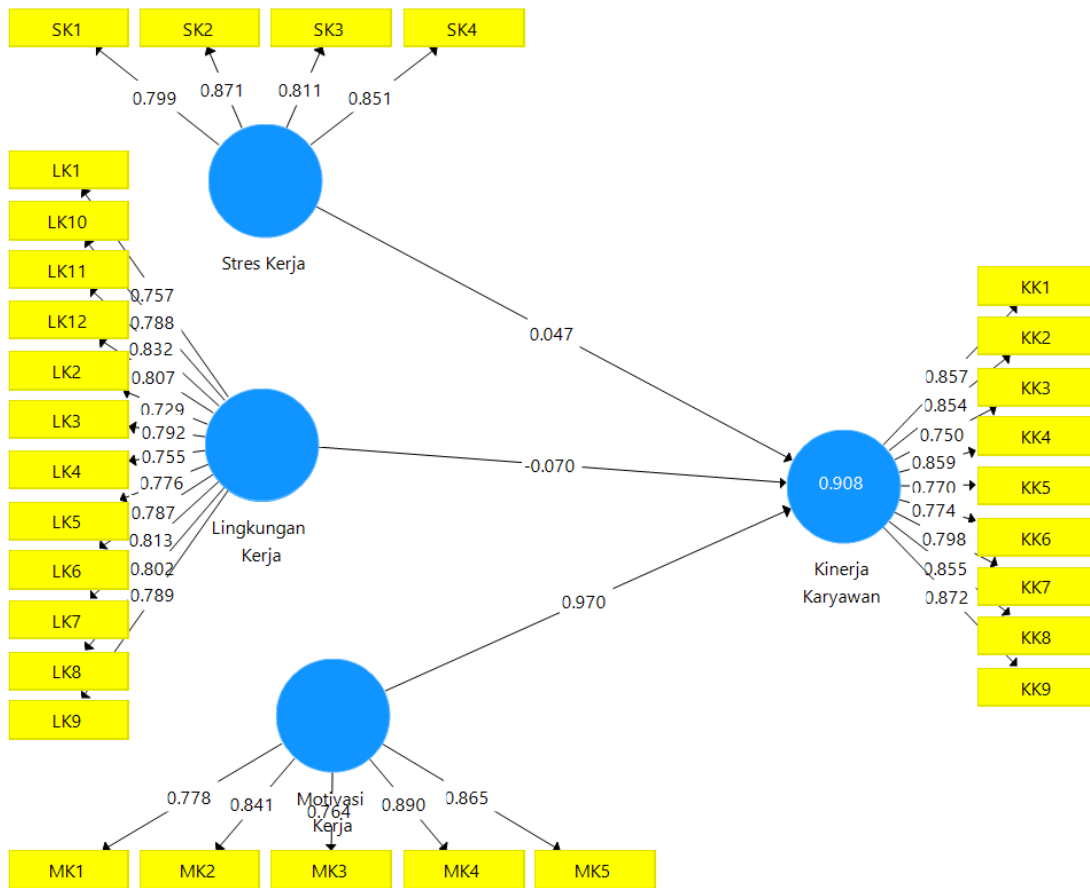
Tabel 2
Hasil Uji Cross Loadings

Variabel	Average Variabel Extracted (AVE)
Stres Kerja	0,705
Lingkungan Kerja	0,600
Motivasi Kerja	0,685
Kinerja Karyawan	0,578

Pada hasil analisis data di atas, diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah lolos uji validitas konvergen yang diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE).

2. Evaluasi Inner Model

Berikut ini gambar pengolahan data menggunakan Smart PLS:



Gambar 2

Hasil Analisis Inner Model

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dan diuraikan sebelumnya mengenai variabel stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial pada perusahaan di Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial di Bojonegoro memiliki tingkat toleransi stres yang mungkin lebih tahan terhadap tekanan dan kondisi yang terjadi di pekerjaannya saat ini.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial pada perusahaan di Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial cenderung mampu mengatasi faktor-faktor negatif dalam lingkungan kerja, hal ini menciptakan variasi dalam bagaimana karyawan merespon lingkungan kerja mereka.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan milenial pada perusahaan di Bojonegoro.

V DAFTAR PUSTAKA.

- Andrianto, T., & Siringoringo, J. P. (2020). The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 191–196. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.948>
- Arifin, A. (2021). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance. 10, 236–242. <https://doi.org/10.5220/0010306702360242>
- Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3), e09134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09134>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Studi Manajemen asal Daya manusia, buat sarjana.
- Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6726-6734.
- Komang, I., Permadi, O., Landra, N., Gusti, I., Eka, A., Kusuma, T., & Sudja, I. N. (2012). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258. www.researchpublish.com
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>

- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>**
- Ni Nyoman Menuh, Ayu Sri Dewi Wahyuni, Ni Ketut Karwini, & Ida Bagus Ngurah Wimpascima. (2022). Analysis of the Work Environment and Work Stress Its Implications on Employee Performance. International Journal of Social Science, 1(5), 733–738. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i5.1317>**
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Parameter, 7(1), 109–122. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.192>**
- Rinaldi, G., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Accountancy, 2(2), 993–1008. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.4708>**
- Rumondang, A. J., & Nawangsari, L. C. (2020). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(11), 852–860.**
- Sumarsih, R. S., & Fatari. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Primer Koperasi Karyawan Krakatau Steel. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 227–247.**
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 6, 610–619.**
- Tuliabu, A. Della, Areros, W., Tatimu, V., William, T., Areros Ventje, A., Jurusan, T., Administrasi, I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rk Laundry dan Moto Wash. 3(4), 372–377.**
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Jurnal Publikasi Dan Ilmu Manajemen, 2(2), 183–203**