

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL COCONUT AIRMADIDI*THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT AND SELF-CONFIDENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ROYAL COCONUT AIRMADIDI*

Oleh:
Pingkan Kaat¹
Bernhard Tewal²
Irvan Trang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

pingkankaat062@student.unsrat.ac.id

bernhardtewal@unsrat.ac.id

trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 58 responden karyawan. Data penelitian diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres kerja, lingkungan kerja, kepercayaan diri, kinerja karyawan

Abstract: An organization can carry out its activities to achieve the desired goals, there needs to be good management of human resources because the success of an organization depends on the quality of its employees. One of the factors that influence the level of success of an organization is employee performance. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his work. This study aims to analyze the effect of work stress, work environment and self-confidence on employee performance at PT. Royal Coconut Airmadidi. This study used a sample of 58 employee respondents. Research data obtained from questionnaires (primary), literature study in accordance with research objectives. The analysis technique uses the classical assumption test, multiple regression with hypothesis testing, namely the F test (simultaneous) and the T test (partial). The results show that work stress, work environment and self-confidence simultaneously affect employee performance. Partially, work stress has an insignificant negative effect on employee performance, the work environment has a non-significant positive effect on employee performance and self-confidence has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Work stress, work environment, self-confidence, employee performance

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ataupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Ketidak berhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidakmampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka. Stres merupakan suatu kondisi atau keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat bersumber dari dalam diri seseorang maupun lingkungan, stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan seperti hasil penelitian Christy, Amalia (2017) dimana ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai produksi di PT Catur Kartika Jaya. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dari hasil penelitian Ahmad, Tewal, Taroreh (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Manado. Selain stres kerja dan lingkungan kerja, kepercayaan diri juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik, kepercayaan diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti penelitian dari Fitria, Frendika, Shakti (2021) dimana kepercayaan diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Inspira Televisi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Royal Coconut Airmadidi dengan fokus penelitian pada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi
2. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi
4. Pengaruh kepercayaan diri secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Mangkunegara (2017:157) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Tewal, Adolfin, Pandowo, Tawas (2017:141) penyebab Stres yang berasal dari individu seperti konflik peran, beban kerja, kemenduaan kerja.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, 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.

Kepercayaan diri

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. Kepercayaan diri berawal dari diri sendiri dan dukungan orang lain. Aspek dan indikator dalam kepercayaan diri dalam buku teori-teori psikologi karya Ghufron dan Rini (2012) di antaranya keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis.

Kinerja karyawan

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas tanggungjawab yang diembankan kepada para karyawan. Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Penelitian Terdahulu

Kartikasari, Harini (2015) Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kementerian tenaga kerja dan transmigrasi kantor jakarta selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi kantor jakarta selatan. Hasil uji F menyatakan bahwa secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi kantor jakarta selatan.

Barus (2012) Hubungan antara kepercayaan diri dan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan marketing di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kepercayaan diri dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan stres kerja dengan produktif kerja karyawan marketing di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

Christy, Amalia (2017) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Catur Kartika Jaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tekanan kerja yang dihadapi karyawan produksi PT Catur Kartika Jaya dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini adalah ada pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai produksi di PT Catur Kartika Jaya.

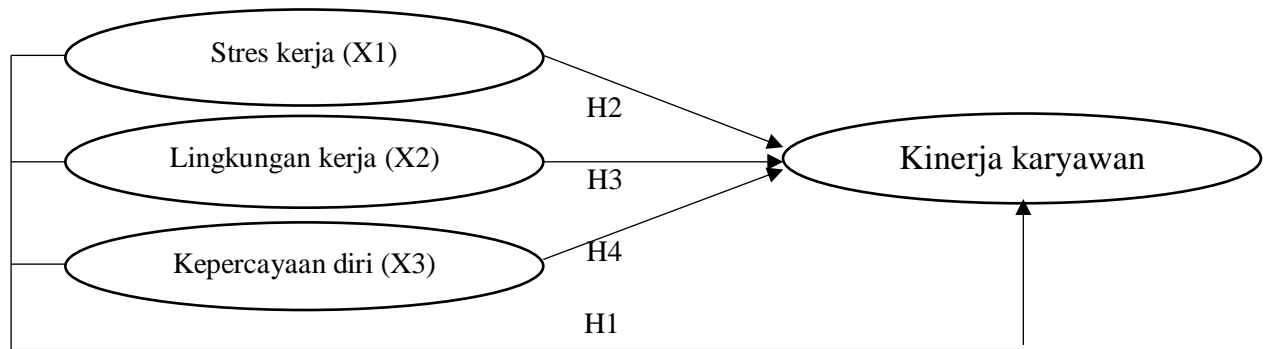
Ahmad, Tewal, Taroreh (2019) Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Secara parsial stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Manado.

Satria, Matin, Maaruf (2018) Pengaruh kepercayaan diri dan komunikasi terhadap kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri dan komunikasi terhadap kinerja Guru di SMP yang sampelnya diambil di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan kepercayaan diri dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu ada hubungan antara kepercayaan diri dan komunikasi yang satu mempengaruhi yang lain.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Stres kerja, Lingkungan kerja dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Coconut Airmadidi
- H2: Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Coconut Airmadidi
- H3: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Coconut Airmadidi
- H4: Kepercayaan diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Coconut Airmadidi

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian teori, 2021***METODE PENELITIAN****Pendekatan penelitian dan Tempat Penelitian**

Pendekatan penelitian ini dikategorikan sebagai tipe penelitian kuantitatif-asosiatif karena mengkaji hubungan variabel dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini adalah PT. Royal Coconut Airmadidi.

Populasi, Besaran Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian seluruh karyawan pada bagian produksi sebanyak 112 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang dan cara pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling*.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer ini meliputi karakteristik responden, stres kerja, lingkungan kerja, kepercayaan diri dan kinerja karyawan. Data sekunder adalah data penunjang dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui intansi terkait jurnal dan *textbooks*.

Teknik pengumpulan data

Pengumpulandata enelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner diedarkan pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literatur yang terkait

Teknik Analisa data

Data yang diperoleh dianalisa dengan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk item-item pernyataan variabel yang digunakan dalam kuesioner. Selain itu digunakan juga analisa regresi berganda dengan uji asumsi klasik, Uji-F dan Uji-T untuk pembuktian hipotesa.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali 2016:52-53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 tersebut, (Ghozali 2016:47).

Analisa regresi berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepercayaan diri (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2016:98). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana digambarkan dengan presentase, semakin besar persentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat.

Uji signifikansi simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen Ghozali (2016: 96). Dengan memiliki tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Uji ini digunakan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Uji signifikansi parsial (T)

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, (Ghozali 2016:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Dengan dasar pengambilan keputusan uji T. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 58 orang karyawan bagian produksi terdiri dari laki-laki sebanyak (36%) dan perempuan (64%). Responden paling banyak berusia ≤ 30 tahun (72%), status pernikahan responden menikah (32,55%) belum menikah (26,45%), pendidikan responden paling banyak SLTA (50,86%), lama bekerja responden paling banyak ≤ 5 tahun.

Analisis data penelitian

Uji validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dengan 6 item pernyataan, pernyataan X1.1 r hitungnya paling rendah = 0,338. Variabel lingkungan kerja (X2) dengan 13 item pernyataan item X2.7 r hitung paling rendah = 0,265. Variabel kepercayaan diri (X3) dengan 10 item pernyataan item X3.1 paling rendah = 0,574, dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan 8 item pernyataan item Y1.2 paling rendah = 0,810. Jadi nilai-nilai r hitung paling rendah ini ternyata lebih besar dari r tabel = 0,258, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,785	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,838	Reliabel
Kepercayaan diri (X3)	0,918	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,958	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan stres kerja (X1) memiliki Cronbach Alpha = 0,785., lingkungan kerja (X2) = 0,838., kepercayaan diri = 0,918., kinerja karyawan = 0,958. Nilai-nilai Cronbach Alpha ini untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau andal.

Analisa Regresi berganda

Uji F (simultan)

Tabel 3. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.893	3	321.964	42.499	.000 ^b
	Residual	409.090	54	7.576		
	Total	1374.983	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel diatas hipotesis satu yang menyatakan stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri dapat diterima atau terbukti.

Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2.404	4.104		-.586	.560
	Stres Kerja (X1)	-.035	.085	-.030	-.406	.686
	Lingkungan Kerja (X2)	.119	.074	.135	1.614	.112
	Kepercayaan diri (X3)	.739	.080	.771	9.264	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,404 - 0,035 X1 + 0,119 X2 + 0,739 X3$$

- Constanta $\beta_0 = -2,404$ mengartikan jika Stres kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepercayaan diri (X3) bernilai nol dan tidak berubah maka kinerja karyawan sebesar -2,404 satuan.
- Coefisien X1 (β_1) = -0,035 menunjukkan arah negatif mengartikan jika stres kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun -0,035 satuan. Selanjutnya dilihat dari $T_{hitung} = -0,406 < T_{tabel}$ sebesar 2,004 dengan tingkat signifikan sebesar 0,686 > 0,05 mengartikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti.
- Coefisien X2 (β_2) = 0,119 menunjukkan arah positif mengartikan jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,119 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai $T_{hitung} = 1,614 < T_{tabel}$ sebesar 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,112 > 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan ditolak atau tidak terbukti.
- Coefisien X3 (β_3) = 0,739 menunjukkan arah positif mengartikan bahwa jika kepercayaan diri meningkat satu satuan maka kinerja karyawan menurun 0,739 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai $T_{hitung} = 9,264 > T_{tabel}$ sebesar 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 mengartikan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan kepercayaan diri secara parsial berpengaruh positif signifikan diterima atau terbukti.

Koefisien determinasi**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.686	2.75241

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan diri, Stres kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 24 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas bahwa nilai R dihasilkan sebesar 0,838 atau 83,8% artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square 0,702, mengadung arti bahwa Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepercayaan diri berkontribusi terhadap naik atau turunnya Kinerja Karyawan sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepercayaan diri terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hipotesis 1 uji F (simultan) diperoleh hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti bahwa variabel Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepercayaan diri berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel kinerja karyawan tergolong tinggi. Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Riana, Agatha (2016) dimana hasil uji F menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada variabel konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis 2 menunjukkan arah negatif dan diperoleh T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} . Hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Alam (2020) dimana variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja PNS di Kota Makassar. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Dewi, Bagia, Susila (2018) dimana hasil penelitian secara parsial stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan diharapkan pihak PT. Royal Coconut airmadidi lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan pekerjaan yang tidak menimbulkan stres.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis 3 menunjukkan arah positif dan diperoleh hasil T_{hitung} lebih kecil dari pada T_{tabel} . Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. Penelitian juga yang sejalan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, Mekel, Trang (2015) dimana hasil penelitian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang diterapkan di PT. Royal Coconut Airmadidi sudah cukup baik, namun ada beberapa item yang perlu mendapat perbaikan yakni penggunaan warna dalam ruang kerja dan suhu udara. Sebagai masukan diharapkan pihak PT. Royal Coconut Airmadidi perlu lagi memperhatikan penggunaan warna dan suhu udara diruang kerja yang sesuai, sehingga memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Pengaruh Kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis 4 menunjukkan arah positif diperoleh hasil T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} . Hal ini berarti variabel kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Fitria, Frendika, Shakti (2021) dimana hasil penelitian kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia. Sebagai masukan diharapkan untuk karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi perlu meningkatkan lagi kepercayaan diri dengan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, sehingga untuk mengerjakan tugas sesulit apapun pasti bisa diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan harus saling memberikan dukungan agar kepercayaan diri terus meningkat, sehingga kinerja karyawan pun semakin baik.

PENUTUP**Kesimpulan**

1. Secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepercayaan diri terhadap Kinerja karyawan
2. Secara parsial terdapat pengaruh negatif tidak signifikan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif tidak signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan Kepercayaan diri terhadap Kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi

Saran

1. Kepada PT. Royal Coconut Airmadidi diharapkan lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan pekerjaan yang tidak menimbulkan stres. Begitu juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat merasa nyaman saat melaksanakan tugas dan pekerjaan dan juga diharapkan karyawan perlu meningkatkan lagi kepercayaan diri dengan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, sehingga untuk mengerjakan tugas sesulit apapun pasti bisa diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan harus saling memberikan dukungan agar kepercayaan diri terus meningkat, sehingga kinerja karyawan pun semakin baik.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini sehingga penelitian teruji keandalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., dan Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>. Diakses 12 Oktober 2021
- Alam, (2020). *The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol.7, Issue 8, ISSN: 2364-5369. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1962/1584>. Diakses 15 Juli 2021
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Christy, N. A., dan Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 2, ISSN: 2460-8211. <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/168817/dp/pengaruh-perilaku->. Diakses 15 Juli 2021
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W dan Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 2. ISSN: 2476-8782. <https://ejournal.undiksha.ac.id>. Diakses 15 Juli 2021
- Fitria, A. L., Frenrika, R., Shakti, F. (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia. *Jurnal Prosiding Manajemen*, Vol. 7, No 1, ISSN: 2460-6545. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/26187/pdf>. Diakses 15 Juli 2021
- Gufon, N & Rini, R. 2012. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Aruzz Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponego
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press

Kartikasari, N., Harini, S. (2015) Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, Vol.1 No. 2

<https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/download/575/pdf>. Diakses 15 Juli 2021

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Barus, C. M. (2012). Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Marketing di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. Skripsi. Universitas Medan Area, Medan. <http://www.onesearch.id/Record/IOS4360.123456789-2083>. Diakses 15 Juli 2021

Riana, D., Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Jurnal Bhirawa*. Vol.3. No.1. <https://e-journal.stie-aub.ac.id>. Diakses 15 Juli 2021

Sahlan, N. I., Mekel, P. A., dan Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba*, Vol.3, No.1, ISSN: ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566/6089>. Diakses 15 Februari 2021

Satria, D. D., Matin., dan Maaruf (2018). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol.4, No.4. <http://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP/article/view/52/41>. Diakses 5 April 2021

Tewal, B., Adolfini., Pandowo M, Ch, H., Tawas, H, N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

