

JP VOLUME 11 NO. 03, SEPTEMBER 2026

ISSN ONLINE : 2548-6950 ISSN CETAK : 2477-2143

PENDAS

Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar



TERINDEX SINTA 4



JP VOLUME 11 NO. 03, SEPTEMBER 2026

Editorial Team

Acep Roni Hamdani, S.Pd., M.Pd. [Universitas Pasundan] [Scholar ID : [dtLY0FkAAAAJ](#)], [Scopus ID : [59129300000](#)], [Sinta ID : [5973679](#)]

Taufiqulloh Dahlan, S.Pd., M.Pd. [Universitas Pasundan] [Scholar ID : [JvPabpEAAAAJ](#)], [Scopus ID : [57220023764](#)], [Sinta ID : [131024](#)]

Feby Inggriyani, S.Pd., M.Pd. [Universitas Pasundan] [Scholar ID : [6L_fl1IAAAAJ](#)], [Scopus ID :], [Sinta ID : [5982058](#)]

Sopyan Hendrayana, M.Pd. [Universitas Pasundan] [Scholar ID : [n7AXxj0AAAAJ](#)], [Scopus ID :], [Sinta ID : [6060657](#)]

Dr. Asep Priatna, M.Pd. [Universitas Mandiri] [Scholar ID : [gllw9BgAAAAJ](#)], [Scopus ID : [57203093413](#)], [Sinta ID : [6687867](#)]

Dr. Euis Anih, M.Pd. [Universitas Mandiri] [Scholar ID : [_UFRDJUAAAAJ](#)], [Scopus ID :], [Sinta ID : [6671626](#)]

Rina Indriani, M.Pd. [Universitas Pasundan] [Scholar ID : [8CxZ0NIAAAAJ](#)], [Scopus ID :], [Sinta ID : [5991197](#)]

Nurul Fazriah, M.Pd. [Universitas Pasundan] [Scholar ID : [LxeYmW4AAAAJ](#)], [Scopus ID :], [Sinta ID : [5981683](#)]

Geri Syahril Sidik, M.Pd. [Universitas Perjuangan Tasikmalaya] [Scholar ID : [GXMa2dMAAAAJ](#)], [Scopus ID : [57222621994](#)], [Sinta ID : [5992092](#)]

Sinta Maria Dewi, M.Pd. [Universitas Buana Perjuangan Karawang] [Scholar ID : [Tu1xpOcAAAAJ](#)], [Scopus ID :], [Sinta ID : [6048852](#)]

Rien Anitra , M.Pd.[STKIP Singkawang] [Scholar ID : [xlRekBkAAAAJ](#)], [Scopus ID :], [Sinta ID : [5991007](#)]

Siti Maryam Rohimah, S.Pd., M.Pd.[Universitas Pasundan] [Scholar ID : [8BZhjJ4AAAAJ](#)], [Scopus ID : [57216944817](#)], [Sinta ID : [130883](#)]

Moh. Nurhadi, S.Pd., M.Pd.[Universitas Pasundan] [Scholar ID : [6icXioUAAAAJ](#)], [Scopus ID : [57216340239](#)], [Sinta ID : [5992825](#)]

Dr. Drs. H. Ramlan, M.Sn. [Universitas Pasundan] [Scholar ID : [geFSp4QAAAAJ](#)], [Scopus ID : [57196084210](#)], [Sinta ID : [5982875](#)]

Table of Content

PENGARUH LATIHAN INTERVAL TRAINING TERHADAP PENINGKATAN DAYA TAHAN ATLET MARCHING BAND SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SANTO XAVERIUS 1 KABANJAHE

Hizkia Yogalana Simanjorang, Julius Boy Nesra Basgimata Barus

378 - 385



Pengaruh Pendidikan Karakter Terhadap Disiplin Anak Usia Dini Usia 5-6 Tahun di TK GKPI Tarutung Kota

Deby Rani Simanjuntak

358 - 371



Pembelajaran Bahasa Arab Berbasis Teknologi Digital: Tinjauan Literatur

Andi Nurul Hidayatullah; Munawarah

353 - 374



PENERAPAN MEDIA VIDEO ANIMASI UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN BERBICARA BAHASA ARAB SISWA KELAS VIII MTS GUPPI SAMATA DI KABUPATEN GOWA

Wira Aryadi, Agussalim Beddu Malla, Abdul Wahab, Abdul Qahar Zainal, Syarifah Raehana

375 - 387



PERAN MAJELIS TAKLIM NUR-RAHMA SEBAGAI MEDIA DAKWAH DI DESA TEMMAPPADUAE KECAMATAN MARUSU KABUPATEN MAROS

Arfiana, Nur Setiawati, Andi Hasriani, Muh. Ishaq Samad, Muh. Aidil Sudarmono R

389 - 401



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PEMBIAYAAN JAKARTA

Reza Fahlevi, Jocelyn Chowandi, Yohannes Wijaya

393 - 405



PENGARUH PENGGUNAAN TIKTOK TERHADAP GAYA KOMUNIKASI PADA SANTRI DARUL MARHAMAH AL-QUR'AN BOARDING SCHOOL KOTA MAKASSAR

Wafiq Aziza, Andi Hasriani, Ratika Nengsi, Nurlaelah, Nur Setiawati

402 - 415



PDF

IMPLEMENTASI MODEL TEAMS GAMES TOURNAMENT (TGT) DENGAN PERMAINAN ULAR TANGGA DALAM MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN BERNALAR KRITIS PADA MATERI HAK DAN KEWAJIBAN WARGA NEGARA MURID KELAS X SMA

Nadila Putri Diahutami, Siti Awaliyah, Teguh Santosa

335 - 352



PDF

ANALISIS KEMAMPUAN BERPIKIR KREATIF SISWA DALAM MATA PELAJARAN ALGORITMA STANDAR DENGAN MENGGUNAKAN SCRATCH (Studi Kasus Di Kelas X SMK Negeri 5 Kupang)

Sergius Erdin Mowata, Maria Magdalena Beatrice Sogen, Khattrin Juliani Taku Neno

331 - 357



PDF

PENGARUH INTENSITAS SCREENTIME DAN KUALITAS KONTEN TERHADAP PERKEMBANGAN BAHASA ANAK USIA DINI (3-6 TAHUN)

Arsyla Ma'rifatul Aida Akbar; Nurul Shofiah, Fina Hidayati

372 - 385



PDF

POLA PENANGANAN GURU TERHADAP ANAK HIPERAKTIF DALAM PEMBELAJARAN DI TK NUSA INDAH PRIMPEN LAMONGAN

Diajeng Putri Nandini, Mukhtar Zaini Dahlan, Wiwik Sulistyawati

416 - 426



PDF

PENGARUH MEDIA KOTAK KATA TERHADAP PEMAHAMAN KOSAKATA PADA SISWA DENGAN HAMBATAN INTELEKTUAL RINGAN DI SLB NEGERI 1 BANTUL

Siti Sari Murni, Luqman Hidayat

427 - 439



PDF



[Home](#) / [Archives](#) /

[Vol. 11 No. 03 \(2026\): Volume 11 Nomor 03, September 2026 Completed](#) / [Articles](#)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PEMBIAYAAN JAKARTA

Reza Fahlevi

Universitas Tarumanagara

Jocelyn Chowandi

Universitas Tarumanagara

Yohannes Wijaya

Universitas Padjadjaran

Menu Cepat

Akses cepat layanan JPPD

Call Center 1
Acep Roni Hamdani >

Call Center 2
Taufiqulloh Dahlan >

Call Center 3
Feby Inggriyani >

Call Center 4
Sopyan Hendrayana >

About
Profil & fokus Jurnal >

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PEMBIAYAAN
JAKARTA**

Reza Fahlevi¹, Jocelyn Chowandi², Yohannes Wijaya³

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

³Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Bandung

rezaf@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of work environment, work stress, and work motivation on employee performance at Jakarta. The study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The research sampling consisted of 130 respondents with convenience sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire. The employee performance instrument was based on the indicators developed by Edison et al. (2016), the work environment instrument was based on Sedarmayanti (2009), while the work stress and work motivation instruments were based on Robbins and Judge (2013) and analyzed using SPSS 30. The results showed that work environment, work stress, and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance ($F = 179.772$, $p < .001$). Partially, work environment had a positive and significant effect on performance ($B = 0.871$, $\beta = 0.932$, $p < .001$), work stress had a negative and significant effect ($B = -0.106$, $\beta = -0.097$, $p = .047$), and work motivation had a positive and significant effect ($B = 0.140$, $\beta = 0.128$, $p = .020$). The model produced $R = 0.977$ and $R^2 = 0.954$. These findings indicate that improvements in the work environment and employee motivation, accompanied by appropriate management of work stress, are important for strengthening employee performance.

Keywords: employee performance, work environment, work motivation, work stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 130 responden dengan menggunakan teknik convenience sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen kinerja mengacu pada indikator Edison et al. (2016), instrumen lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2009), sedangkan instrumen stres kerja dan motivasi kerja mengacu pada Robbins dan Judge (2013) dan dianalisis dengan bantuan SPSS Versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 179,772$; $p < 0,001$). Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,871$; $\beta = 0,932$; $p < 0,001$), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($B = -0,106$; $\beta = -0,097$; $p = 0,047$), sedangkan motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,140$; $\beta = 0,128$; $p = 0,020$). Model menghasilkan $R = 0,977$ dan $R^2 = 0,954$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi, disertai pengelolaan stres kerja yang tepat, merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja

A. Pendahuluan

Perubahan lingkungan bisnis, peningkatan tuntutan produktivitas, serta kebutuhan organisasi untuk mempertahankan daya saing menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan merepresentasikan pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, termasuk pencapaian target, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur organisasi (Edison et al., 2016). Kinerja pada tingkat individu pada akhirnya berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mempertahankan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (WHO, 2024). Dalam konteks organisasi modern, kemampuan mempertahankan kinerja karyawan menjadi semakin penting karena pencapaian individu berkontribusi terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Kuncoroyekti & Yuniawan, 2024).

Penelitian empiris terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja merupakan sejumlah faktor yang berkaitan dengan variasi kinerja karyawan (Kuncoroyekti & Yuniawan, 2024; Rohmah & Saefudin, 2025).

Lingkungan kerja yang sehat dan aman juga diketahui berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk bekerja secara efektif dan mempertahankan produktivitasnya (WHO, 2024).

Persoalan mengenai kualitas pengalaman kerja dan kinerja karyawan merupakan fenomena global. Laporan *State of the Global Workplace* 2026 menunjukkan bahwa hanya 20% karyawan di dunia yang berada dalam kategori terikat (*engaged*) pada tahun 2025, dan tingkat *employee engagement global* mengalami penurunan selama dua tahun berturut-turut setelah mencapai puncaknya pada 2022–2023 (Gallup, 2026). Penurunan keterikatan tersebut memiliki konsekuensi ekonomi yang besar karena Gallup

memperkirakan rendahnya *employee engagement* menyebabkan kehilangan produktivitas global sekitar US\$10 triliun pada 2025, setara dengan sekitar 9% produk domestik bruto global (Gallup, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan kinerja dan pengalaman karyawan bukan hanya persoalan individual, tetapi telah menjadi isu organisasi yang memiliki konsekuensi terhadap produktivitas dan keberlanjutan ekonomi.

Fenomena global tersebut juga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan tekanan psikologis yang dialami pekerja. *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa lingkungan kerja yang buruk, beban kerja berlebihan, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, ketidakamanan kerja, dukungan organisasi yang terbatas, serta kondisi kerja fisik yang tidak memadai merupakan faktor yang dapat meningkatkan risiko terhadap kesehatan mental pekerja (WHO, 2024). WHO juga memperkirakan bahwa depresi dan kecemasan menyebabkan hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahun di seluruh dunia dengan konsekuensi kehilangan produktivitas sekitar US\$1 triliun per

tahun (WHO, 2024). Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan tekanan kerja menjadi semakin relevan dalam pembahasan mengenai bagaimana organisasi mempertahankan kinerja karyawannya.

Fenomena tersebut juga terlihat pada tingkat Indonesia, meskipun karakteristiknya berbeda dengan kondisi global. Berdasarkan *State of the Global Workplace 2026*, sekitar 30% pekerja Indonesia tergolong *engaged* pada 2025, lebih tinggi dibandingkan rata-rata global sebesar 20% (Gallup, 2026). Namun, tingkat tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Indonesia masih berada dalam kategori tidak terikat, sehingga keterikatan dan pengalaman positif dalam pekerjaan masih menjadi ruang pengembangan bagi organisasi (Gallup, 2026). Pada aspek stres, 14% pekerja Indonesia melaporkan mengalami stres dalam jumlah yang tinggi pada hari sebelumnya, meskipun angka tersebut lebih rendah dibandingkan rata-rata global sebesar 40% dan rata-rata Asia Tenggara sebesar 25% (Gallup, 2026). Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat stres harian pekerja Indonesia relatif

lebih rendah dibandingkan rata-rata global, tekanan kerja tetap merupakan fenomena yang relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kondisi keterikatan dan stres tersebut penting dikaitkan dengan kinerja karena kualitas lingkungan kerja dan pengalaman psikologis karyawan dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam mempertahankan usaha dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal (WHO, 2024). Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat muncul dalam bentuk kondisi fisik yang kurang memadai, hubungan kerja yang kurang baik, komunikasi yang tidak efektif, rendahnya dukungan pimpinan, maupun keterbatasan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017). Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat menyediakan kondisi fisik dan psikososial yang membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif (Sedarmayanti, 2017).

Bukti empiris di Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian

Baharuddin dan Panus (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan motivasi kerja. Penelitian Lubis et al. (2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor swasta di Indonesia, sementara stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat menjadi sumber daya penting bagi pencapaian kinerja, sedangkan tekanan kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor yang menghambat kinerja.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara lebih efektif dan mempertahankan kinerja kerja (Wulandany et al., 2023). Penelitian Wulandany et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara Ismartaya et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Temuan yang lebih baru juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi jasa dan ritel (Rezaldi et al., 2026).

Selain lingkungan kerja, stres kerja menjadi persoalan penting karena tuntutan pekerjaan dapat menghasilkan tekanan yang memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku karyawan (Robbins & Judge, 2013). WHO mengidentifikasi beban kerja berlebihan, kecepatan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang atau tidak fleksibel, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, ketidakjelasan peran, serta keterbatasan dukungan sebagai sejumlah risiko psikososial di tempat kerja (WHO, 2024). Ketika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya dan dukungan yang memadai, tekanan kerja dapat berkontribusi terhadap penurunan kemampuan individu untuk bekerja secara optimal (WHO, 2024).

Bukti empiris terbaru menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (STP et al., 2025; Sari & Surya, 2025). Namun, hubungan

tersebut tidak selalu menunjukkan arah yang sama karena Anastasia dan Jusman (2026) menemukan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dalam konteks tertentu. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja masih perlu dikaji dengan mempertimbangkan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Penelitian di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir memberikan bukti empiris yang mendukung hubungan tersebut. Lubis et al. (2025) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor swasta di Indonesia. Rohmah dan Saefudin (2025) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tekanan kerja dapat berjalan berlawanan dengan pencapaian kinerja, sementara kondisi lingkungan dan dorongan kerja dapat berfungsi sebagai faktor yang mendukung pencapaian kinerja.

Di sisi lain, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh ada atau tidaknya tekanan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mempertahankan motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan proses yang mengarahkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2013). Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Penelitian Baharuddin dan Panus (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rohmah dan Saefudin (2025) juga menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga memperkuat argumentasi bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Menariknya, ketiga faktor tersebut tidak berdiri sendiri dalam pengalaman kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi sumber tekanan, sementara tekanan kerja

yang tinggi dapat mengurangi energi dan usaha yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan; pada saat yang sama, motivasi dapat menjadi faktor yang mempertahankan usaha karyawan dalam menghadapi tuntutan tersebut (WHO, 2024; Robbins & Judge, 2013). Penelitian Lubis et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama merupakan determinan kinerja pada sektor swasta Indonesia. Rohmah dan Saefudin (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi secara simultan menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam konteks organisasi di Indonesia.

Namun demikian, temuan empiris tersebut belum sepenuhnya memberikan gambaran yang seragam mengenai kekuatan masing-masing faktor. Meskipun bukti empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja, hasil penelitian mengenai arah dan kekuatan hubungan tersebut belum sepenuhnya konsisten. Kuncoroyekti dan Yuniawan (2024) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja, stres kerja, dan

motivasi kerja terhadap kinerja, sedangkan Rohmah dan Saefudin (2025) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan lingkungan kerja serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, Anastasia dan Jusman (2026) menemukan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dalam konteks penelitian tertentu. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi, sehingga masih diperlukan bukti empiris dari konteks organisasi yang berbeda.

Perbedaan karakteristik sektor, jenis pekerjaan, sistem target, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja dapat menghasilkan pengalaman kerja dan pola hubungan antarvariabel yang berbeda (WHO, 2024). Oleh karena itu, penelitian mengenai lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi tetap relevan dilakukan pada konteks organisasi yang memiliki karakteristik tuntutan dan sistem kerja tertentu.

Konteks perusahaan pembiayaan menjadi menarik untuk dikaji karena kinerja karyawan pada

organisasi jasa dapat berkaitan dengan pencapaian target, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta pemenuhan standar kerja organisasi. Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan mencakup target, kualitas, waktu, dan taat asas, sehingga kinerja dipandang tidak hanya sebagai kuantitas hasil kerja tetapi juga sebagai kualitas dan kepatuhan dalam proses pelaksanaan pekerjaan (Edison et al., 2016). Instrumen lingkungan kerja yang digunakan mencakup aspek fisik dan psikososial, sedangkan stres kerja mencakup aspek fisiologikal, psikologis, dan perilaku; motivasi kerja mencakup kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Fenomena empiris pada objek penelitian juga menunjukkan adanya permasalahan yang relevan dengan model penelitian. Berdasarkan studi awal yang dilakukan pada objek penelitian, kondisi lingkungan kerja dinilai belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan, sementara tekanan pencapaian target dan tuntutan pekerjaan menjadi sumber stres bagi karyawan. Studi awal tersebut juga menunjukkan adanya persoalan motivasi yang berkaitan

dengan penghargaan terhadap hasil kerja dan peluang pengembangan karier. Temuan tersebut memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi merupakan faktor yang relevan untuk diuji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Namun, studi awal tersebut masih bersifat deskriptif sehingga belum dapat menunjukkan secara empiris besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena global, kondisi Indonesia, bukti empiris terdahulu, dan permasalahan pada objek penelitian, terdapat kebutuhan untuk menguji ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja, sementara stres kerja dapat menurunkan kinerja, tetapi sebagian besar bukti tersebut berasal dari konteks organisasi yang berbeda dan menggunakan karakteristik pekerjaan yang beragam (Baharuddin & Panus, 2025; Lubis et al., 2025; Rohmah & Saefudin, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan dalam konteks perusahaan pembiayaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan pembiayaan yang berjumlah 130 orang yang dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima

tingkat. Instrumen kinerja karyawan mengacu pada indikator Edison et al. (2016), instrumen lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2009), sedangkan instrumen stres kerja dan motivasi kerja mengacu pada Robbins dan Judge (2013). Setelah uji validitas, instrumen terdiri dari 39 item kinerja, 31 item lingkungan kerja, 25 item stres kerja, dan 39 item motivasi kerja, dengan seluruh instrumen menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30 untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,977 dan R^2 sebesar 0,954 menunjukkan bahwa model menjelaskan 95,4% variasi kinerja karyawan berdasarkan ketiga variabel prediktor. Hasil uji F menunjukkan $F =$

179,772 dengan $p < 0,001$, sehingga model regresi secara simultan signifikan.

Tabel 1 Hasil regresi linier berganda

Variabel	B	Beta (β)	t	Sig.
Konstanta	1,619	—	0,358	0,723
Lingkungan kerja	0,871	0,932	16,633	<0,001
Stres kerja	-0,106	-0,097	-2,086	0,047
Motivasi kerja	0,140	0,128	2,473	0,020

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,871$; $\beta = 0,932$; $t = 16,633$; $p < 0,001$). Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kecenderungan kinerja yang ditunjukkan. Besarnya koefisien beta juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan prediktor paling dominan dibandingkan stres kerja dan motivasi kerja dalam model penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulandany et al. (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ismartaya et al. (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam konteks perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung dapat menyediakan kondisi fisik dan sosial yang memungkinkan karyawan berkonsentrasi, berinteraksi secara efektif, dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Temuan penelitian ini memperkuat bukti bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam pengelolaan kinerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = -0,106$; $\beta = -0,097$; $t = -2,086$; $p = 0,047$). Dengan demikian, peningkatan stres kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja. Walaupun besar pengaruhnya lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja, arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja tetap merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kinerja.

Temuan ini konsisten dengan Suparman (2024), yang menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, serta Sijabat dan Martanto (2024), yang menemukan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian juga perlu

dibaca secara kontekstual karena studi lain menemukan hubungan stres kerja yang tidak signifikan ketika faktor organisasi lain dimasukkan dalam model (Indrawati & Tandelilin, 2024). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dampak stres dapat bergantung pada karakteristik pekerjaan, sumber stres, dukungan organisasi, dan mekanisme psikologis yang menyertainya.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,140$; $\beta = 0,128$; $t = 2,473$; $p = 0,020$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk mengarahkan usaha, mempertahankan ketekunan, dan mencapai target pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung Wulandany et al. (2023) serta Robert dan Adiputra (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan positif dengan kinerja karyawan. Temuan Ismartaya et al. (2024) juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi merupakan bagian penting dari model

yang menjelaskan kinerja. Dalam konteks PT. Sinar Mitra Sepadan Finance, implikasinya adalah organisasi tidak cukup hanya menyediakan fasilitas kerja, tetapi juga perlu memberikan penghargaan, peluang pengembangan, dukungan, dan kondisi kerja yang dapat mempertahankan dorongan karyawan untuk mencapai target.

5. Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kinerja

Secara simultan, lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 179,772$; $p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,954 menunjukkan bahwa 95,4% variasi kinerja dalam sampel penelitian dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut. Hasil ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan lebih tepat dipahami sebagai outcome yang dipengaruhi oleh kombinasi kondisi organisasi dan faktor psikologis kerja, bukan oleh satu faktor tunggal.

Temuan simultan tersebut juga relevan dengan penelitian kontemporer yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi dapat berperan secara bersama

dalam menjelaskan kinerja (Wulandany et al., 2023; Ismartaya et al., 2024). Dengan demikian, intervensi peningkatan kinerja sebaiknya bersifat terintegrasi: memperbaiki lingkungan kerja, mengendalikan sumber stres, dan memperkuat motivasi karyawan secara bersamaan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pembiayaan; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja; dan (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja menjadi prediktor paling dominan dalam model berdasarkan nilai beta terstandar.

Secara praktis, organisasi perlu memprioritaskan perbaikan fasilitas dan kenyamanan kerja, kualitas hubungan dan komunikasi di tempat kerja, pengelolaan tuntutan serta

tekanan kerja, dan penguatan motivasi melalui penghargaan serta peluang pengembangan. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dan lintas organisasi serta mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, M., & Jusman, J. (2026). Task clarity, work motivation, and employee performance: Evidence from the mediating role of work stress. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 109–126. <https://doi.org/10.32502/jim.v15i2.1598>
- Baharuddin, C., & Panus, P. (2025). Work environment and work motivation on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(3), 167–182. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i3.742>
- Dwioktaputri, W., Soleh, A., & Febliansa, M. (2026). The effect of leadership style, work motivation, and work stress on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia, Bengkulu branch office. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 1681–1694. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v14i2.9910>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gallup. (2026). *State of the global workplace: 2026 global data*. Gallup.
- Ismartaya, I., Silaningsih, E., & Frawitazian, N. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1073–1081. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17305>
- Kuncoroyekti, P. H. C., & Yuniawan, A. (2024). The effect of work motivation, work stress and work environment on employee performance. *Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management*, 5(1), 314–326. <https://doi.org/10.22441/ijiem.v5i1.21096>
- Rezaldi, R., Resawati, R., & Suherman, A. R. (2026). Exploring how motivation and the work environment drive employee performance: An in-depth study of a retail company in Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 20(1), 69–78. <https://doi.org/10.56447/jcb.v20i1.07>
- Robert, R., & Adiputra, I. G. (2024). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(4), 988–997. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i4.988-997>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Rohmah, M. N., & Saefudin, N. (2025). The effect of work stress, work motivation, and work environment on employee performance. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(4), 3316–3333.
<https://doi.org/10.31538/mjifm.v5i4.530>
- Sari, C. L., & Surya, I. B. K. (2025). Work motivation mediates the effect of work stress on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) South Denpasar. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 2(3).
<https://doi.org/10.62951/ijecm.v2i3.771>
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sijabat, R., & Martanto, I. (2024). The impact of role conflict on employee performance with work stress as an intervening. *Jurnal Economia*, 20(2), 236–245.
<https://doi.org/10.21831/economia.v20i2.51782>
- STP, A. S. T. P., Novita, S., & Sulistiyowati, L. H. (2025). Uncovering factors affecting employee performance in the manufacturing industry: Work stress, workload, and work environment. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 554–566.
<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v16i2.19340>
- Suparman, T. I. (2024). The effect of flexible work system, workload, work ability, job satisfaction, employee engagement and work stress on employee performance (case study at PT Mecoindo). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(3), 1243–1259.
<https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.974>
- World Health Organization. (2024). *Mental health at work*. World Health Organization.
- Wulandany, W., Ghiffari, R. I., & Rahmayanti, R. (2023). The effect of work environment and motivation on employee performance. *Management Analysis Journal*, 12(2), 187–191.
<https://doi.org/10.15294/maj.v12i2.66819>