

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis

Fahru Reyza Watimena *)

Budi Wahono **)

Mohammad Rizal *)**

Email : watimenareyza@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine how and to what extent the influence of work stress, job satisfaction, work environment and work motivation on employee performance at the village unit cooperative (KUD) Pakis employee. The population in this study was 40 people and the sample used in this study was the total employees of the Pakis Village Unit Cooperative (KUD). The test was carried out using IBM SPSS version 28. The results of work stress, job satisfaction, work environment and work motivation had a positive and significant effect simultaneously on employee performance at KUD Pakis Malang Regency. While partially work stress has a positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency, work environment has a positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency, work motivation positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency.

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Selain memiliki sumber daya yang cukup besar atau teknologi mutakhir, kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuannya tergantung pada pengaruh dan fungsi sumber daya manusia (SDM). Komponen kunci organisasi adalah sumber daya manusianya. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan atas sejumlah misi dan visi untuk kemaslahatan umat, dan orang-orang bertugas menjalankan misi dan visi tersebut ketika dipraktikkan. Dalam situasi ini, membangun sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan. Menurut kebijakan dan praktik, seorang individu harus menangani semua tugas terkait SDM yang terkait dengan posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan evaluasi karyawan.

Koperasi unit desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang merupakan suatu badan usaha koperasi yang memiliki anggota lebih dari satu orang. Koperasi ini juga telah memiliki label hukum di industri koperasi yang ada di Indonesia sesuai prinsip koperasi yang berlaku. Koperasi unit desa juga memiliki tujuan atau visi yang didalamnya untuk mensejahterakan masyarakat dengan menerapkan prinsip gotong royong, kekeluargaan serta keterbukaan antara masyarakat dan koperasi unit desa

Pakis. Koperasi unit desa pakis ini bergerak dibidang perdagangan, kredit, waserda, dan simpan pinjam. Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis memiliki banyak anggota, oleh karena itu organisasi harus mempertimbangkan bagaimana menggunakan dan memaksimalkan kinerja staf untuk memenuhi kebutuhan semua anggota saat ini. Bagaimana menciptakan pekerja yang berkinerja terbaik sering menjadi perhatian. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan.

Temuan peneliti menunjukkan bahwa berbagai faktor, seperti stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi, mempengaruhi baik tinggi maupun rendahnya kinerja di antara karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis. Meskipun setiap anggota koperasi memiliki kualitas yang unik, Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis memiliki tingkat kepercayaan karyawan yang tinggi, yang mendorong karyawan untuk terus berupaya mencapai keunggulan. Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis membutuhkan kepemimpinan dan modifikasi agar lebih hemat biaya, karena sering membuat perkiraan pengeluaran dan pendapatan di bawah standar. Dari uraian tersebut, diduga masih rendah tingkat kinerja karyawan dan permasalahan sumber daya manusia.

Dari beberapa hal yang dibahas mengenai koperasi unit desa (KUD) Pakis bahwasanya suatu kondisi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Pakis”** ini perlu dilakukan.

Tinjauan Teori

Lusri & Siagian (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Pt. Bowita Citra Prima Surabaya”. Dengan hasil semua variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Dewi dkk (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan ud surya raditya negara”. Dengan hasil semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Ahmad dkk (2019) dalam penelitian “Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado”. Dengan hasil Pada PT. FIF Group Manado, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, di PT. FIF Group Manado, kinerja karyawan secara parsial tidak dipengaruhi oleh stres kerja atau beban kerja, namun secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Hanifah (2021) dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Inti Daya Mandiri Pratama)”. Dengan hasil Hasil penelitiannya yaitu: semua variabel X mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Adhika dkk (2022) dalam penelitian “Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pt. Samudera gemilang denpasar” menemukan bahwa kepuasan dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Samudera Gemilang Denpasar, selain itu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan menurut Casio dalam Sinambela (2016 : 481) merupakan hasil kerja yang merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas-tugas yang

diberikan kepadanya.

Stres Kerja menurut Mangkunegara (2017:97) menawarkan definisi stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang hadir baik secara fisik maupun psikis. Tuntutan lingkungan lebih besar daripada kapasitas seseorang untuk merespons dalam keadaan tertekan, yang biasanya merupakan suatu kondisi. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut 1.)Stres lingkungan 2.)Stres Organisasi 3.)Stres Individu.

Kepuasan Kerja menurut Kasmir (2018: 192), kepuasan kerja adalah sensasi kesenangan, kegembiraan, atau seperti seseorang sebelum dan sesudah bekerja. Menurut Spector dalam Priansa (2016:292), indikator kepuasan kerja yaitu 1.)Gaji 2.)Promosi 3.)supervisi 4.)Tunjangan tambahan 5.)Penghargaan.

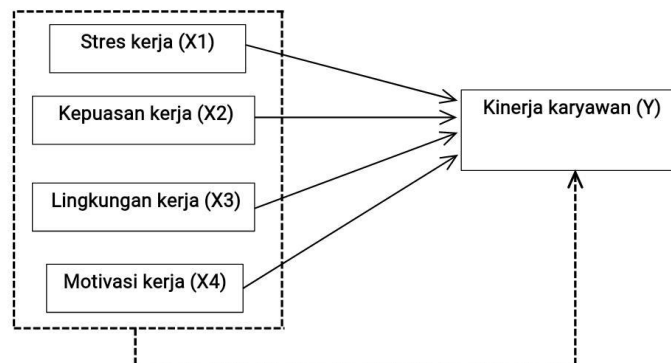
Lingkungan Kerja Lingkungan kerja sebagaimana dimaksud oleh (Suhardi, 2019: 299), adalah segala sesuatu yang melingkupi pegawai yang sedang melaksanakan tugasnya dan berpotensi mempengaruhi pegawai tersebut selama menjalankan tugasnya. Menurut (Feel dkk., 2018: 180) indikator lingkungan kerja yaitu Perilaku atasan terhadap bawahan, saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja, tata letak ruang yang baik, tingkat kebisingan di ruang kerja, warna dinding di ruang kerja, dan kelembapan suhu di ruang kerja.

Motivasi Kerja menurut Noor dalam (Saripuddin, 2018) menyatakan motivasi kerja adalah suatu keadaan atau faktor yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan suatu tugas yang telah diberikan kepadanya dalam bekerja guna memajukan tujuan perusahaan. Robbins dalam (Arisanti dkk., 2019) indikator yang digunakan pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu 1.) Kebutuhan fisiologis 2.)Kebutuhan rasa aman 3.)Kebutuhan sosial 4.)Kebutuhan penghargaan 5.)Kebutuhan aktualisasi diri.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan menurut penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

H1: Stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis.

- H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis.
H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis.
H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan KUD Pakis. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang mana total seluruh populasi dijadikan sampel maka sampelnya berjumlah 40 karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,780	0,312	Valid
	X1.2	0,816	0,312	
	X1.3	0,725	0,312	
Kepuasan Kerja	X2.1	0,663	0,312	Valid
	X2.2	0,701	0,312	
	X2.3	0,811	0,312	
	X2.4	0,495	0,312	
	X2.5	0,805	0,312	
Lingkungan Kerja	X3.1	0,667	0,312	Valid
	X3.2	0,503	0,312	
	X3.3	0,710	0,312	
	X3.4	0,659	0,312	
	X3.5	0,779	0,312	
	X3.6	0,630	0,312	
Motivasi Kerja	X4.1	0,715	0,312	Valid
	X4.2	0,513	0,312	
	X4.3	0,730	0,312	
	X4.4	0,715	0,312	
	X4.5	0,541	0,312	
Kinerja Karyawan	Y1	0,698	0,312	Valid
	Y2	0,628	0,312	
	Y3	0,643	0,312	
	Y4	0,448	0,312	
	Y5	0,686	0,312	

Semua variabel dalam penelitian ini diketahui valid berdasarkan hasil uji validitas yang didukung dengan ditemukannya r hitung > r tabel (0,312).

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,606	Reliabel
Stres Kerja	0,664	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,741	Reliabel
Motivasi Kerja	0,642	Reliabel

Jika nilai alpha Cronbach instrumen ini lebih besar dari 0,6, itu dianggap dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha variabel independen dan dependen keduanya di atas 0,6, menunjukkan bahwa semua variabel ini

reliabel dan cocok untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				40
Normal Parameters ^{ab}		Mean	.0000000	
		Std. Deviation	.52013453	
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		.111	
	Positive		.082	
	Negative		-.111	
Test Statistic				.111
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. (2-Sig.		.245	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.234	
		Upper Bound	.256	
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada diketahui bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 \geq 0,05$ sehingga data telah berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	0.162	6.156
	Kepuasan Kerja	0.416	2.403
	Lingkungan Kerja	0.113	8.832
	Motivasi Kerja	0.314	3.187

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas variabel bebas dalam penelitian ini bahwa nilai $VIF \leq 10$ dan *tolerance* $\geq 0,1$ yaitu stres kerja (X1) $VIF 6,156 \leq 10$ dan *tolerance* $0,162 \geq 0,1$, kepuasan kerja (X2) $VIF 2,403 \leq 10$ dan *tolerance* $0,416 \geq 0,1$, lingkungan kerja (X3) $VIF 8,832 \leq 10$ dan *tolerance* $0,113 \geq 0,1$ dan motivasi kerja (X4) $VIF 3,187 \leq 10$ dan *tolerance* $0,314 \geq 0,1$ sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.370	0.705		0.525	0.603
	Stres kerja	-0.122	0.087	-0.551	-1.395	0.172
	Kepuasan kerja	-0.045	0.040	-0.280	-1.134	0.265
	Lingkungan kerja	0.039	0.065	0.286	0.604	0.550
	Motivasi kerja	0.071	0.053	0.382	1.343	0.188

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan Tabel Hasil Analisis diketahui bahwa variabel bebas stres kerja (X1) adalah 0,172 kepuasan kerja (X2) 0,265 lingkungan kerja (X3) 0,550 dan motivasi kerja (X4) 0,188 dengan memiliki signifikansi $\geq 0,05$ pada penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.020	1.166		0.017	0.987
	Stres kerja	0.300	0.144	0.246	2.077	0.045
	Kepuasan kerja	0.140	0.066	0.156	2.111	0.042
	Lingkungan kerja	0.293	0.108	0.387	2.722	0.010
	Motivasi kerja	0.327	0.087	0.319	3.739	0.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil analisis tabel diatas mendapatkan hasil persamaan yaitu $Y = 0,020 + 0,300x_1 + 0,140x_2 + 0,293x_3 + 0,327x_4 + e$

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.349	4	30.337	100.635	.000 ^b
	Residual	10.551	35	0.301		
	Total	131.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja

Dari hasil uji diperoleh nilai F hitung 100,635 dengan signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan begitu pada uji F atau simultan sesuai hipotesis yang diajukan yaitu stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.020	1.166		0.017	0.987
	Stres kerja	0.300	0.144	0.246	2.077	0.045
	Kepuasan kerja	0.140	0.066	0.156	2.111	0.042
	Lingkungan kerja	0.293	0.108	0.387	2.722	0.010
	Motivasi kerja	0.327	0.087	0.319	3.739	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil uji t diketahui:

1. Stres kerja (X1) diperoleh t hitung 2,077 dengan signifikan 0,045 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_2 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Pakis Kab. Malang.
2. Kepuasan kerja (X2) memperoleh t hitung 2,111 dengan signifikan 0,042 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Pakis Kab. Malang.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh t hitung 2,722 dengan signifikan 0,010 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini dapat diartikan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Pakis Kab. Malang.
4. Variabel motivasi kerja (X4) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,739 dengan signifikan sebesar 0,001 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini dapat diartikan motivasi kerja (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Pakis Kab. Malang.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	0.920	0.911	0.549

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil uji Koefisien Determinasi hasil nilai *adjusted R Square* sebesar 0,911 sehingga dinyatakan tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 91,1% artinya variabel – variabel independen hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan variasi dependen dan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi variabel lain tetapi dalam penelitian ini tidak digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan mengukur dari indikator atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada karyawan di KUD Pakis. Temuan ini sesuai temuan Ahmad dkk (2019), yang berfokus pada temuan dari penelitian simultan tentang variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian oleh Lusri & Siagian (2017) yang berfokus pada temuan dari penelitian simultan. variabel. Faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan penting. Selain itu, hal ini sesuai dengan hipotesis interaksi kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap output personel KUD Pakis.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, ditentukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja (X1). Hal ini menunjukkan bahwa terlepas dari kenyataan bahwa ada stres terkait pekerjaan, karyawan melihat tuntutan yang dibuat oleh organisasi sebagai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan terus memberikan segalanya di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Dewi dkk (2018), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Dan konsisten dengan argumen yang dikemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres di tempat kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan kinerja karyawan yang tinggi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan lebih mungkin memberikan hasil yang berkualitas tinggi daripada karyawan yang merasa tidak puas. Tanpa kepuasan kerja, karyawan tidak akan bekerja seperti yang diharapkan oleh bisnis, yang akan berdampak negatif pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan. Menurut penelitian Dewi dkk (2018), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Sesuai dengan teori yang dikemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan studi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena secara langsung mempengaruhi karyawan dan berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja saat ini memiliki beberapa tingkat pengaruh pada kinerja karyawan yang baik dan buruk; semakin baik lingkungan saat ini, semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian Ahmad dkk (2019) dan Hanifah (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sesuai dengan teori yang dikemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja (X4). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu dimotivasi untuk memuaskan keinginan mereka akan kepercayaan diri, yang memungkinkan mereka menerima pujian atas pekerjaan baik yang mereka hasilkan. Kinerja karyawan meningkat dengan meningkatnya motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Lusri & Siagian (2017) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh motivasi kerja. Dan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Penutup

Kesimpulan

1. Kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang secara simultan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
2. Kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh Stres kerja.
3. Kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
4. Kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh Lingkungan kerja.
5. Kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh Motivasi kerja.

Saran

1. Bagi Koperasi
Diketahui pada penelitian ini bahwa stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi instansi, karena stres kerja berdampak positif jika para pekerja merasa tuntutan yang diberikan adalah sebuah kesempatan bagi dirinya untuk mengasah kemampuannya, kepuasan kerja dibutuhkan karena semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, motivasi kerja untuk mendorong kinerja agar lebih baik maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau pedoman untuk bahan evaluasi selanjutnya di KUD Pakis Malang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut atau juga meneliti pada variabel lain yang dapat mempengaruhi sebuah lembaga/koperasi.
 - b. Dari variabel yang digunakan dengan indikator untuk kuesioner masih kurang memadai pada penelitian ini, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya memperbaiki atau juga menambah pernyataan agar dapat mendekati gambaran atau kondisi yang sebenarnya.

Daftar Pustaka

- Adhika, I, N., R., Rihayana, I, G., & Salain, P., P., P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Gemilang Denpasar. *Jurnal Satyagraha*, 4(2). 114-122.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811 – 2820.
- Dewi, C., N., C., Bagia, I, W., & 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*, 4(2), 154-161.
- Hanifa, H. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja : Studi pada karyawan PT.Inti Daya Mandiri Pratama*. (Sarjana thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung). Diakses dari <https://digilib.uinsgd.ac.id/46305/>

-
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. & D. Restu (ed.); Edisi Ke-1). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Fahru Reyza Watimena *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma