



## Pengaruh *Work Stress*, *Work Environment*, dan *Reward* Dalam Mempengaruhi *Employee Performance* Pada Karyawann Perusahaan Industri Manufaktur di Cikarang

Regita Dwicahya Swarpanthani<sup>1</sup>, Tiarapupa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti Jakarta

### Abstract

Received: 16 Februari 2023

Revised: 26 Februari 2023

Accepted: 2 Maret 2023

*This study aims to determine the effect of work stress on employee performance, the work environment on employee performance, and rewards on employee performance for employees in a manufacturing company in Cikarang. This research method uses quantitative methods. The sampling procedure used in this research is non-probability with purposive sampling technique. Purposive sampling technique is a technique of determining the sample with certain considerations and selected according to the research criteria. The samples used in this study were 130 samples using multiple linear regression data analysis. The results of this study indicate that the results of hypothesis testing indicate that work stress has a negative and significant effect on employee performance. The results of hypothesis testing show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The results of hypothesis testing show that rewards have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Work Stress, Work Environment, Reward, Employee Performance

(\*) Corresponding Author: [regita022001900033@std.trisakti.ac.id](mailto:regita022001900033@std.trisakti.ac.id)

**How to Cite:** Swarpanthani, R., & Tiarapupa, T. (2023). Pengaruh Work Stress, Work Environment, Dan Reward Dalam Mempengaruhi Employee Performance Pada Karyawann Perusahaan Industri Manufaktur Di Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 437-449. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7897796>

## PENDAHULUAN

Kini dunia bisnis bergerak sangat cepat. Persaingan antara perusahaan kolaboratif dan bisnis telah meningkat di sertai dengan teknologi yang semakin berkembang. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang paling penting dan perlu diperhatikan. Pentingnya peran sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan persaingan usaha dalam memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan perusahaan. Di setiap perusahaan, karyawan merupakan bagian penting yang memegang posisi yang sangat signifikan. Keberhasilan suatu perusahaan biasanya didasarkan pada organisasi yang secara luas dibangun di atas kinerja setiap karyawan (Phuong & Vinh, 2020). Oleh karena itu, *employee performance* merupakan kunci utama bagi pelaku bisnis dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka tingkat produktivitas akan meningkat. Dengan demikian, hasil tersebut dapat memberikan *impact* yang baik kepada perusahaan. Sedangkan, apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk, maka dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk berhasil. *Employee performance* yang tinggi juga diperlukan untuk memenuhi visi dan misi perusahaan serta untuk meningkatkan usaha demi memajukan dan mengembangkan keunggulan kompetitif perusahaan.



*Employee performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Employee performance* dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi & Sanika, 2019; Ingsih et al., 2021) menyatakan bahwa *leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* yang menjadikannya sebagai salah satu faktor yang paling krusial di perusahaan dalam mempengaruhi *employee performance*. Selanjutnya, pada penelitian (Abun et al., 2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja tugas dan kinerja kontekstual memerlukan pengembangan *self-efficacy*. Kemudian, dalam penelitian (Saraih et al., 2021) menyimpulkan bahwa *training* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dan memfasilitasi kualitas. Pada penelitian (Sari et al., 2021) menunjukkan bagaimana stres merupakan faktor yang paling diperhatikan untuk meningkatkan *employee performance*. Adapun, dalam penelitian (Sadewo et al., 2021) *work environment* juga memegang peranan penting dalam menunjang *employee performance*. Dalam penelitian (Erari, 2021) menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan dalam mendorong *employee performance*.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil tiga faktor dari beberapa faktor yaitu *work stress*, *work environment*, dan *reward*. Seperti pada penelitian sebelumnya oleh (Sari et al., 2021) *work stress* dapat berdampak negatif terhadap *employee performance* di berbagai sektor pekerjaan. Kenyamanan dan kesehatan mental karyawan merupakan tuntutan utama perusahaan selain tuntutan finansial, karena banyak karyawan yang mengalami stres, yang berdampak pada kontra-produktif hasil kerja dan kualitas hidup karyawan (Sari et al., 2021). Tekanan kerja yang tinggi dan besarnya beban kerja dapat mempengaruhi karyawan menjadi frustrasi, yang mengakibatkan turunnya *employee performance* sebagai akibat dari kelelahan fisik dan mental. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kehidupan karyawan dengan menghilangkan stres dari kehidupan kerjanya, yang akan meningkatkan efektivitas dan memperoleh kinerja terbaik karyawan (Hassan et al., 2020).

Selain *work stress*, faktor lain yang mempengaruhi *employee performance* adalah *work environment*. *Work environment* merupakan prediktor penting dari *employee performance*. Temuan ini didukung oleh penelitian (Sadewo et al., 2021) yang menyatakan bahwa tempat kerja yang kondusif, rekan kerja yang baik, dan infrastruktur kerja yang memadai dapat sangat mendukung *employee performance* yang baik. Sedangkan, *work environment* yang kurang kondusif akan dapat mempengaruhi tingkat stres yang dapat menurunkan *employee performance*. Ketika karyawan merasa senang di tempat kerja mereka, tingkat *employee performance* akan meningkat (Chaudhry et al., 2021). Efisiensi, efektivitas, produktivitas, komitmen kerja, dan keterikatan kerja merupakan hasil dari lingkungan kerja yang baik (Abun et al., 2022). Oleh karena itu, tugas manajemen perusahaan adalah memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abasili et al., 2017) menyatakan bahwa salah satu instrumen untuk menjaga dan meningkatkan *employee performance* adalah melalui perumusan kebijakan pemberian *reward*

secara adil. Banyak karyawan yang hanya dalam batas-batas spesifikasi pekerjaan dan tidak tertarik untuk melakukan upaya tambahan dalam mendorong tujuan organisasi. Karena, adanya ketidaksesuaian *reward* yang diterimanya dari perusahaan. Penelitian telah membuktikan bahwa ketika manusia dihargai dan dipuji, mereka cenderung meningkatkan kinerjanya (Ngwa et al., 2019). Oleh karena itu, *reward* merupakan salah satu faktor yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan *employee performance* dan *organizational performance*. Karena, semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka karyawan secara sadar akan siap memberikan kinerja yang tinggi dalam operasinya sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Abasili et al., 2017).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work stress*, *work environment*, dan *reward* terhadap *employee performance* menunjukkan temuan penelitian yang berbeda antara satu peneliti dengan peneliti yang lainnya. Kesenjangan hasil penelitian inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Dalam hasil penelitian (Paais, 2018) yang menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif sebesar  $-0,167$  terhadap *employee performance* di Bank Maluku, Indonesia, dan pada penelitian (Nuno Mata et al., 2021) yang juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan sebesar  $-0,618$  antara *work stress* dan *employee performance* di berbagai organisasi yang berbeda di Portugal, kemudian pada penelitian (Hassan et al., 2020) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan sebesar  $0,314$  antara *work stress* dan *employee performance* di universitas swasta karachi, Pakistan. Dalam penelitian (Sadewo et al., 2021) menunjukkan bahwa variabel *work environment* berpengaruh signifikan sebesar  $0,259$  terhadap *employee performance* pada toko ritel di Malang, Indonesia, dan pada penelitian (Parashakti et al., 2020) menunjukkan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan sebesar  $0,307$  terhadap *employee performance* pada sector kesehatan, berbeda dengan (Riyadi, 2019) yang menyimpulkan bahwa *work environment* tidak berpengaruh signifikan sebesar  $0,816$  terhadap *employee performance* di perusahaan sektor manufaktur mineral dan logam. Berdasarkan pada hasil penelitian (Ngwa et al., 2019) menyatakan bahwa ada hubungan positif sebesar  $0,124$  antara *reward* dan *employee performance* di perusahaan manufaktur di wilayah Littoral Cameroon, sama halnya dengan hasil penelitian (Saraih et al., 2021) yang juga menunjukkan bahwa *reward* memiliki hubungan yang signifikan dan positif sebesar  $0,22$  dengan *employee performance* di perusahaan manufaktur Malaysia.

Saat ini, industri manufaktur di Indonesia merupakan tulang punggung pertumbuhan ekonomi nasional. Berdasarkan data yang dirilis *United Nations Statistics Division* tahun 2016, Indonesia menempati peringkat keempat dunia dari 15 negara yang industri manufakturnya berkontribusi lebih dari 10% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Dengan perkembangan industri yang pesat, permintaan pasar semakin meningkat dan ini menjadi peluang bagi para pelaku industri manufaktur. Kota Jababeka merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Asia Tenggara. Hingga saat ini, kawasan industri Jababeka, Cikarang telah tercatat memiliki  $\pm 1.650$  perusahaan yang berasal dari 30 negara sebagai *tenant*. Di kawasan ini sendiri telah tertampung sebanyak 730.000 pekerja dan 10.000 ekspatriat. Tingkat keberhasilan pembangunan industri ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini karyawan yang bekerja di bidang

ini. Pada sector industri, karyawan tidak hanya memiliki tingkat stres yang tinggi terkait beban kerja yang dialami oleh karyawan, tetapi juga memiliki tingkat risiko pekerjaan yang tinggi. Dengan demikian, sector industri dapat dikatakan memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Agar perusahaan dapat terus maju dan mencapai tujuannya, maka perlu dilakukan pengembangan terhadap *employee performance* dengan cara pemberian motivasi seperti *reward* dan penciptaan suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan diatas, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “Peran *Work Stress, Work Environment, dan Reward* Dalam Mempengaruhi *Employee Performance* Pada Karyawan Perusahaan Industri Manufaktur Di Cikarang.”

## **METODE**

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari et al., 2021) yang berjudul “*The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia*”. Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dilakukan peneliti untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Tujuan penelitian ini dilakukan dengan melakukan *hyphotesis testing*. Hipotesis akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan informasi berupa data berdasarkan variabel yang diuji untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependen*) baik secara bersama-sama maupun individu. Data penelitian diambil secara *one-shot (cross sectional)*, karena data yang diambil hanya akan dilakukan pada periode yang sama (harian, mingguan, atau bulanan). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, yang berarti karyawan yang bekerja di perusahaan industri manufaktur Cikarang. Situasi studi (*study setting*) dalam penelitian ini adalah *contrieved settings* yaitu penelitian diperoleh apa adanya tanpa campur tangan peneliti terhadap sumber informasi yang telah ada.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan dipilih sesuai dengan kriteria penelitian. Pertimbangan yang digunakan adalah sampel diambil dari karyawan yang bekerja di perusahaan industri manufaktur di Cikarang. Populasi karyawan yang bekerja di perusahaan industry manufaktur di Cikarang sebanyak 800 karyawan. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel yang digunakan yaitu minimum 5 dan maksimum 10 kali dari seluruh item pernyataan yang digunakan (Hair et al., 2010). Penelitian ini memiliki sebanyak 26 item pertanyaan yang diteliti. Dengan demikian, jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Ukuran sampel = Jumlah item pertanyaan  $\times$  5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum)

1. Sampel Minimum =  $5 \times 26 = 130$  sampel
2. Sampel Maksimum =  $10 \times 26 = 260$  sampel

Dari hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui jumlah sampel minimum adalah sebanyak 130 responden dan jumlah sampel maksimum adalah sebanyak 260 sampel. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel minimum sebanyak 130 responden. Responden yang dipilih hanya berdasarkan beberapa divisi pekerjaan yaitu divisi pemasaran, divisi personalia, divisi produksi, divisi penjualan, dan divisi umum. Jika karyawan yang bersangkutan tidak bekerja dalam divisi-divisi tersebut maka tidak dimasukkan ke dalam data peneliti.

Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menganalisis pengaruh positif variable yang di teliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilihat dari karakteristik demografi responden berdasarkan gender dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 1  
Karakteristik Demografi responden Berdasarkan Gender

<i>Gender</i>	<b>Karyawan</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	77	51,3
Perempuan	73	48,7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 menunjukkan bahwa frekuensi dan persentase dari laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan dengan responden sebanyak 77 dan persentase sebesar 51,3%. Seperti yang kita ketahui, pada umumnya, bahwa laki-laki paling banyak menggeluti pada bidang manufaktur. Sama halnya, dengan perusahaan industri manufaktur di Cikarang yang masih didominasi oleh laki-laki. Hasil deskriptif berdasarkan pendidikan terakhir dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 2  
Karakteristik Demografi Responden  
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Karyawan</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/Sederajat	23	15,3
D3	35	23,3
S1	83	55,3
S2	7	4,7
S3	2	1,3
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 menunjukkan bahwa frekuensi dan persentase yang lebih tinggi terdapat pada jenjang pendidikan terakhir S1 dengan responden sebanyak 83 dan persentase sebesar 55,3%. Tingkat pendidikan

seseorang dapat mempengaruhi keahlian dan keterampilan, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan dan juga dapat mencapai pencapaian kinerja yang baik.

### Hasil Analisis Data

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran suatu data mengikuti atau mendekati sebaran normal. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% (0,05), maka data telah berdistribusi normal.

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30218647
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.038
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 \geq 0,05$  yang artinya data telah berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Stress</i>	0,805	1,243	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Work Environment</i>	0,931	1,074	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Reward</i>	0,760	1,315	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* didapatkan hasil semua variabel  $> 0,10$ , yang berarti bahwa model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas. Sedangkan, pada nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF  $< 10$  sehingga model regresi berganda ini memenuhi

asumsi multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil ini mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work Stress</i>	0,630	Non-Heteroskedastisitas
<i>Work Environment</i>	0,082	Non-Heteroskedastisitas
<i>Reward</i>	0,569	Non-Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work stress* ( $X_1$ ) sebesar 0,630, *work environment* ( $X_2$ ) sebesar 0,082, serta *reward* ( $X_3$ ) sebesar 0,569 yang ketiganya memiliki nilai lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Uji Korelasi

Analisis korelasi *Pearson* akan menjawab sejauh mana keeratan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen, melalui koefisien korelasi ( $r$ ).

**Tabel 6 Uji Korelasi**

Model	Koefisien Korelasi	Interpretasi
<i>Work Stress</i> ( $X_1$ ) $\rightarrow$ <i>Employee Performance</i> (Y)	-0,651	Kuat
<i>Work Environment</i> ( $X_2$ ) $\rightarrow$ <i>Employee Performance</i> (Y)	0,303	Lemah
<i>Reward</i> ( $X_3$ ) $\rightarrow$ <i>Employee Performance</i> (Y)	0,548	Sedang

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan korelasi *Pearson*. Pada model hubungan  $X_1$  terhadap Y, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar -0,651 mengartikan bahwa tingkat korelasi antara variabel *work stress* ( $X_1$ ) dan variabel *employee performance* (Y) masuk ke dalam kategori kuat. Pada model hubungan  $X_2$  terhadap Y, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,303 mengartikan bahwa tingkat korelasi antara variabel *work environment* ( $X_2$ ) dan variabel *employee performance* (Y) masuk ke dalam kategori lemah. Pada model hubungan  $X_3$  terhadap Y, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,548 mengartikan bahwa tingkat korelasi antara variabel *reward* ( $X_3$ ) dan variabel *employee performance* (Y) masuk ke dalam kategori sedang.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7 Uji Koefisien Deteminasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.524	3.336

a. Predictors: (Constant), Reward, Work Environment, Work Stress

b. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Besarnya nilai *Rsquare* adalah sebesar 0,534 yang artinya sebesar 53,4% variasi *employee performance* dipengaruhi oleh *work stress*, *work environment*, dan *reward* sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

### Uji Kelayakan Model

Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan model analisis dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi adalah kurang dari 5% atau  $< 0,05$ . Jika  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka model analisis dianggap layak, namun jika  $\text{Sig.} > 0,05$  maka model analisis dianggap tidak layak.

**Tabel 8**

### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1859.799	3	619.933	55.707	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1624.761	146	11.128		
	Total	3484.560	149			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Reward, Work Environment, Work Stress

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Perumusan hipotesis uji simultan adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh *work stress*, *work environment*, dan *reward* terhadap *employee performance*.

$H_a$ : *Work stress*, *work environment*, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap *employee performance*.

Berdasarkan hasil uji F diatas, diperoleh nilai F sebesar 55,707 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa *work stress*, *work environment*, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap *employee performance*. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kelayakan model atau telah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji t ( Uji Hipotesis Parsial)

Pengujian hipotesis parsial atau disebut dengan uji t digunakan untuk menguji pengaruh *work stress*, *work environment*, dan *reward* terhadap *employee performance*. Penentuan hasil pengujian yaitu penerimaan atau penolakan  $H_0$  dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig. t) dengan tingkat probabilitas yang telah ditentukan yaitu 0,05. Berikut dasar dalam pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$  maka  $H_0$  tidak didukung dan  $H_a$  didukung yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika  $p\text{-value} \geq 0,05$  maka  $H_0$  didukung dan  $H_a$  tidak didukung yang berarti tidak adanya pengaruh yang signifikan.

**Hipotesis 1:**

Hipotesis pertama menguji pengaruh *work stress* terhadap *employee performance*, bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_{01}$ :** *work stress berpengaruh positif terhadap employee performance.*

**$H_{a1}$ :** *work stress berpengaruh negatif terhadap employee performance.*

Tabel 9

## Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	$p$ -value ( $\leq 0,05$ )	Hipotesis
<i>Work Stress</i> → <i>Employee Performance</i>	-0,486	0,000	$H_1$ didukung

Sumber: Data diolah menggunakan *software* SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas yang menguji pengaruh *work stress* terhadap *employee performance*, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar -0,486 yang menunjukkan hasil negatif dengan  $p$ -value  $0,000 \leq \alpha 0,05$ . Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah  $H_{01}$  di tolak dan  $H_{a1}$  di dukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work stress* dapat mempengaruhi kualitas *employee performance*.

**Hipotesis 2:**

Hipotesis kedua menguji pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*, bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_{02}$ :** *work environment tidak berpengaruh positif terhadap employee performance.*

**$H_{a2}$ :** *work environment berpengaruh positif terhadap employee performance.*

Tabel 10

## Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	$p$ -value ( $\leq 0,05$ )	Hipotesis
<i>Work Environment</i> → <i>Employee Performance</i>	0,171	0,005	$H_2$ didukung

Sumber: Data diolah menggunakan *software* SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas yang menguji pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,171 yang menunjukkan hasil positif dengan  $p$ -value  $0,005 \leq \alpha 0,05$ . Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah  $H_{02}$  di tolak dan  $H_{a2}$  di dukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work environment* berperan dalam meningkatkan *employee performance*.

**Hipotesis 3:**

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *reward* terhadap *employee performance*, bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**H<sub>03</sub>: reward tidak berpengaruh positif terhadap employee performance.**

**H<sub>a3</sub>: reward berpengaruh positif terhadap employee performance.**

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Hipotesis 3**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	$p$ -value ( $\leq$ 0,05)	Hipotesis
<i>Reward</i> → <i>Employee Performance</i>	0,252	0,000	H <sub>3</sub> didukung

Sumber: Data diolah menggunakan *software* SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas yang menguji pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,252 yang menunjukkan hasil positif dengan  $p$ -value  $0,000 \leq \alpha$  0,05. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H<sub>03</sub> di tolak dan H<sub>a3</sub> di dukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal tersebut menunjukan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan *employee performance*.

## PEMBAHASAN

### **Work Stress Berpengaruh Negatif Terhadap Employee Performance**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dapat diketahui nilai signifikan ( $p$ -value) untuk pengujian pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* < 0,05 yang menunjukkan bahwa H<sub>01</sub> di tolak H<sub>a1</sub> didukung dengan nilai *estimate* sebesar -0,486. Dapat diketahui bahwa *work stress* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* secara signifikan atau nyata yang diperoleh dari *work stress*. Dengan demikian, secara teori pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* sudah benar dengan ditunjukkan nilai *estimate* yang negatif yang berarti semakin tinggi tingkat *work stress* yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin rendah *employee performance* yang dihasilkan. Hasil dari hipotesis 1 mendukung pernyataan dari penelitian (Nuno Mata et al., 2021) yang juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan sebesar -0.618 antara *work stress* dan *employee performance* di berbagai organisasi yang berbeda di Portugal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work stress* yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka akan berdampak pada menurunnya kualitas *employee performance* yang dihasilkan.

### **Work Environment Berpengaruh Positif Terhadap Employee Performance**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 dapat diketahui nilai signifikan ( $p$ -value) untuk pengujian pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* < 0,05 yang menunjukkan bahwa H<sub>02</sub> di tolak H<sub>a2</sub> didukung dengan nilai *estimate* sebesar 0,171. Dapat diketahui bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance* secara signifikan atau nyata yang diperoleh dari *work environment*. Dengan demikian, secara teori pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* sudah benar dengan ditunjukkan nilai *estimate* yang positif yang berarti semakin baik *work environment* yang disediakan perusahaan, maka *employee performance* yang

dihasilkan akan meningkat. Hasil dari hipotesis 2 mendukung pernyataan dari penelitian (Sadewo et al., 2021) yang menunjukkan bahwa variabel *work environment* berpengaruh signifikan sebesar 0,259 terhadap *employee performance* pada toko ritel di Malang, Indonesia. Hal ini dapat dihubungkan dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang sebagian besar karyawan perusahaan industry manufaktur Cikarang sudah bekerja selama 5 – 10 Tahun, yang berarti menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan senang dengan *work environment* yang disediakan oleh perusahaan sehingga *employee performance* meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan semakin baik *work environment* yang disediakan perusahaan, maka akan berdampak pada meningkatnya *employee performance*.

### **Reward Berpengaruh Positif Terhadap Employee Performance**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 dapat diketahui nilai signifikan ( $p$ -value) untuk pengujian pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*  $< 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_{03}$  di tolak  $H_{a3}$  didukung dengan nilai *estimate* sebesar 0,252. Dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap *employee performance* secara signifikan atau nyata yang diperoleh dari *reward*. Dengan demikian, secara teori pengaruh *reward* terhadap *employee performance* sudah benar dengan ditunjukkan nilai *estimate* yang positif yang berarti bahwa jika *reward* yang diberikan perusahaan tepat dan adil, maka dapat meningkatkan *employee performance*. Hasil dari hipotesis 3 mendukung pernyataan dari penelitian (Saraih et al., 2021) yang juga menunjukkan bahwa *reward* memiliki hubungan yang signifikan dan positif sebesar 0,22 dengan *employee performance* di perusahaan manufaktur Malaysia. Hal ini dapat dihubungkan dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang sebagian besar karyawan perusahaan industry manufaktur Cikarang sudah bekerja selama 5 – 10 Tahun, yang berarti menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dengan diberikannya *reward* yang adil dan tepat oleh perusahaan sehingga *employee performance* meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa sistem *reward* yang diterapkan oleh perusahaannya adil, maka dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja sehingga *employee performance* meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh antara *work stress* terhadap *employee performance*, *work environment* terhadap *employee performance*, dan *reward* terhadap *employee performance* pada karyawan di perusahaan manufaktur di Cikarang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abasili, F. N., Bambale, A. J., & Aliyu, M. S. (2017). The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of Internal Revenue. *International Journal of Global Business*, 10(2), 1–16.
- Abun, D., Basilio, G. J. Q., Fredolin, J. P., & Magallanes, T. (2022). The effect of entrepreneurial mindset, work environment on employees' work performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(4), 77–94. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i4.1839>
- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(7), 1–15.
- Chaudhry, Dr. M. S., Ullah, M. U., Shahzad, K., & Sulehri, I. G. (2021). IMPACT OF WORKPLACE ENVIRONMENT ON PERFORMANCE IN UNIVERSITY LIBRARIES OF LAHORE, PAKISTAN. *Library Philosophy and Practice (e-Journal)*, 1–27.
- Erari, N. (2021). The Effects of Organizational Commitment, Competency, and Reward on Employee Performance: Lessons from Indonesia Local Government. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 6(2), 20–31.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 161–169.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). IMPACT OF JOB SATISFACTION, JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB PERFORMANCE: A CASE FROM PRIVATE UNIVERSITIES OF KARACHI. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 31–42.
- Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). THE ROLE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND LEADERSHIP TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLES. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1–11.
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). EFFECT OF REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AMONG SELECTED MANUFACTURING FIRMS IN THE LITORAL REGION OF CAMEROON. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–17.
- Nuno Mata, M., Arslan Haider, S., Moleiro Martins, J., Xavier Rita, J., Dantas, R. M., & Correia, A. B. (2021). THE RELATIONSHIP BETWEEN TIME MANAGEMENT, WORK STRESS AND WORK PERFORMANCE-A QUANTITATIVE STUDY IN PORTUGAL. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1–12.
- Paais, M. (2018). EFFECT OF WORK STRESS, ORGANIZATION CULTURE AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE

- IN BANK MALUKU. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1–13.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, 135, 259–267.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). JOB SATISFACTION, EMPLOYEE LOYALTY AND JOB PERFORMANCE IN THE HOSPITALITY INDUSTRY: A MODERATED MODEL. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Riyadi, S. (2019). The Influence of Job Satisfaction , Work Environment , Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93–99.
- Sadewo, I. P. N. P., Surachman, & Rofiaty. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Saraih, U. N., Mariadass, R. J., Abashah, A., & Mutalib, S. A. (2021). Employee Performance in the Perspectives of Training, Reward and Motivation: Evidences from the Malaysian Manufacturing Company. *AIP Conference Proceedings*, 2339, 1–8. <https://doi.org/10.1063/5.0044181>
- Sari, D. L., Storyna, H., Sinaga, R. I. P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1–11. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>