

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DR's Clinique Batam di Masa Pandemi Covid-19

Shafira Dina Arafah¹✉, Piji Pakarti²

¹ Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Article Information

Article history:

Accepted: October 2022

Approved: November 2022

Published: December 2022

Keywords:

Work environment

Work stress

Work discipline

Employee performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work stress, and work discipline on employee performance during the Covid-19 pandemic. The research method used in this study is a quantitative research method with descriptive data analysis techniques to determine symptoms of work stress and multiple linear regression analysis to determine the effect between variables. The population in this study were all employees of Dr's Clinique Batam, while the samples were 72 employees of Dr's Clinique Batam using a saturated sample. Based on the results of data analysis it is known that the work environment has a positive effect on employee performance, work stress has a positive effect on employee performance and work discipline has a positive effect on employee performance.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid-19. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data deskriptif untuk mengetahui gejala stress kerja dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan Dr's Clinique Batam, adapun yang menjadi sampel penelitian adalah 72 karyawan Dr's Clinique Batam dengan menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

How to Cite: Arafah, S., & Pakarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DR's Clinique Batam di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1). Retrieved from <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JEKOBS/article/view/7688>

✉ correspondence address:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
Jalan Imam Bonjol, Pendrikan Kidul, Semarang
E-mail: 211201805297@mhs.dinus.ac.id

ISSN
2964-8866 (online)



PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan penggerak utama pada organisasi, tenaga kerja yang berperan optimal akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Tahun 2021 berbagai belahan dunia tengah menghadapi pandemic Covid 19, hingga tercatat sebanyak 241 juta kasus positif di seluruh negara sementara di Indonesia sebanyak 4,24 juta kasus pasien positif. Adanya pandemic Covid-19 tentunya menjadi tantangan baru bagi pekerja dan juga menghambat segala kegiatan seperti kebijakan Work From Home (WFH) hingga social distancing yang tentunya dapat memicu stress kerja karena adanya perubahan lingkungan kerja. Dari perubahan kebijakan perusahaan hingga penyesuaian lingkungan kerja tersebut tentunya akan menciptakan kondisi baru yang membuat karyawan harus beradaptasi lagi yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Fenomena di atas terjadi di berbagai bidang, terlebih pada usaha yang bersifat pelayanan publik atau jasa seperti klinik kecantikan, dimana para pekerjanya akan bertemu dengan banyak pelanggan yang berasal dari berbagai daerah yang mungkin dapat menjadi kekhawatiran tersendiri bagi karyawannya tertular virus covid-19 tersebut. Salah satu klinik tersebut adalah Dr's Clinique. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ditemukan beberapa fenomena di Dr's Clinique, diantaranya adalah adanya pandemi Covid-19 membuat klinik harus membuat kebijakan baru dengan melakukan perubahan prosedur operasional standar. Perubahan SOP ini juga membuat beban kerja dan tugas karyawan menjadi semakin banyak. Hal ini tidak hanya memaksa karyawan untuk beradaptasi, namun juga menimbulkan dampak pada kinerja karyawan, ada peningkatan jumlah keluhan dari pasien yang berkaitan dengan perubahan SOP seperti penambahan table shield pada cashier, receptionist, farmasi, dan admin. Penyampaian informasi terhambat oleh masker dan table shield sehingga informasi tidak dapat didengar dengan baik oleh pasien yang menyebabkan seringnya kesalahpahaman informasi yang berakhir menjadi complain pasien meskipun karyawan sudah menyampaikan informasi semaksimal mungkin.

Kinerja perusahaan untuk Triwulan III tahun 2021, lima bulan target tercapai tetapi empat bulan tidak tercapai meskipun di bulan-bulan tersebut dilakukan promosi yang lebih ekstra. Pihak manajemen menyampaikan tidak tercapainya target penjualan tersebut dikhawatirkan akibat masalah internal yang berkaitan dengan kinerja karyawan mengingat banyaknya keluhan pasien (pelanggan) yang masuk di tahun 2021. Disiplin terkait dengan absensi karyawan juga menunjukkan angka yang cukup tinggi, khususnya pada rata-rata keterlambatan karyawan setiap harinya dan juga pada rekap karyawan yang tidak masuk kerja. Dampak dari kondisi ini adalah diterbitkannya Surat Peringatan yang semakin banyak. Kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) oleh pemerintah daerah dan tingginya pasien positif Covid-19 juga dikhawatirkan dapat membuat karyawan takut dan gelisah ketika melayani pasien dalam jumlah banyak, mengingat sebagai usaha pelayanan jasa dan penyakit virus covid-19 dengan beberapa kasus positif tanpa gejala. Hasil pra survei terhadap karyawan juga menunjukkan pemakaian baju Hazmat selama bekerja menangani pasien memunculkan rasa tidak nyaman, gerah dan panas. Hal ini berujung pada kejenuhan dan mudah lelah yang dirasakan oleh karyawan sehingga memunculkan stress kerja. Hal ini juga sejalan dengan dugaan dari pihak manajemen bahwa gejala stress kerja yang dialami oleh karyawan merupakan akibat dari perubahan SOP maupun faktor eksternal sehingga kondisi fisik karyawan menjadi tidak stabil selama tahun-tahun pandemi dan merasa takut setiap masuk kerja dan bertemu banyak pasien dan karyawan lainnya.

Beberapa penelitian terkait dengan lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin telah dilakukan, namun menghasilkan temuan yang tidak selalu konsisten. Penelitian Aidin et al. (2017); Poakita et al. (2019); Novi Darmayanti (2018) dan Parashakti et al. (2020) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda beda, namun hasil penelitian Dadang Suparman (2020) menunjukkan temuan sebaliknya, bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait dengan stress kerja juga telah banyak dilakukan sebelumnya diantaranya oleh Asep Sugara (2020); Novi Darmayanti (2018); Harry (2020), dan BASHIR & Ramay (2010) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda beda. Namun pada penelitian Ahmad et al. (2019) dan Widiarian (2017) menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan (David Ariswandy, 2021; Muslimat dan Wahid, 2021; Razak et al., 2018; dan Ekhsan, 2019) namun penelitian Sari (2014) menunjukkan hasil sebaliknya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperlukan pengujian kembali apakah lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan Dr's Clinique khususnya selama pandemi Covid-19.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja. Definisi lingkungan kerja diungkapkan oleh Siagian & Khair (2018) yang artinya adalah segala hal yang terdapat di sekitar pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap diri pegawai ketika menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah lokasi fisik dimana karyawan akan menghabiskan waktunya dalam kegiatan produksi ataupun aktivitas harian yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Stress Kerja. Mangkunegara (2017) dalam Wolor et al. (2019) mendefinisikan Stress kerja sebagai suatu keadaan dimana karyawan merasakan suatu tekanan disaat melaksanakan pekerjaan. Stress kerja dapat muncul pada setiap orang yang tengah menghadapi suatu tekanan dan di luar kemampuannya dalam mengendalikan tekanan tersebut. Bagi pekerja, apabila stress kerja tidak segera diatasi maka akan berpengaruh pada kinerjanya di perusahaan tersebut.

Disiplin Kerja. Disiplin merupakan suatu perilaku dan sikap yang diimplementasikan oleh pegawai dalam bentuk menghargai, menaati tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan (Arda, 2017), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk kesadaran yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku, menjalankan kewajibannya, dan menghargai budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan ialah suatu pemaduan antara tujuan individu atau karyawan terhadap tujuan organisasi dan meyakini bahwa seluruh karyawan berkewajiban untuk selalu menjunjung tinggi budaya, tata tertib dan nilai suatu perusahaan. Kinerja merupakan bentuk wujud nyata dari hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dapat mencakup berbagai aspek seperti situasi kerja, jalinan kerjasama antar rekan kerja dan juga kolaborasi yang baik antara individu dan organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan lokasi fisik dimana karyawan akan menghabiskan waktunya dalam kegiatan produksi ataupun aktivitas harian yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga semakin baik dan mendukung kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aidin et al., 2017), (Poakita et al., 2019), (Novi Darmayanti, 2018) dan (Parashakti et al., 2020), lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikembangkan hipotesis H1: Lingkungan kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

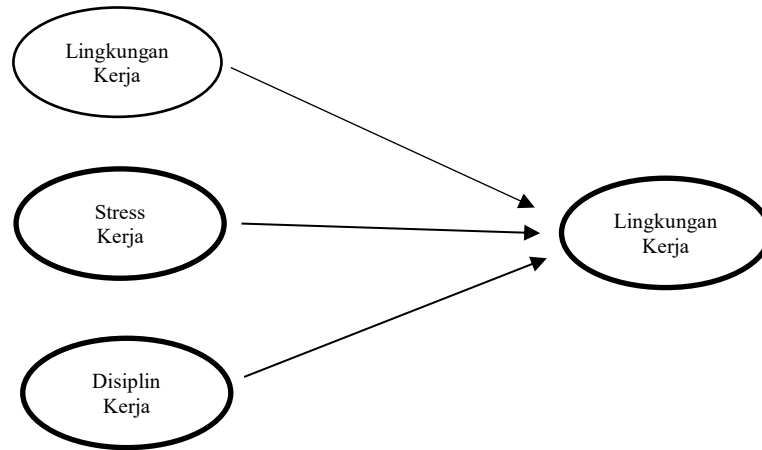
Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja merupakan suatu perubahan pada kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi, yang apabila tidak segera diatasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin menghambat dan berdampak pada performa dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asep sugara, 2020), (Novi Darmayanti, 2018), (Harry, 2020), dan (BASHIR & Ramay, 2010), stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikembangkan hipotesis H2: Stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan pegawai dalam menjalani tugas sesuai dengan yang dibebankan, menghargai peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab atas kewajibannya. Sehingga semakin baik dan maksimal sikap disiplin yang diterapkan oleh pegawai dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (David Ariswandy, 2021), (Muslimat

& Wahid, 2021), (Razak et al., 2018), (Abdulah, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikembangkan hipotesis H3: Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini (2021)

METODE

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dr's Clinique Batam yang berjumlah 72 karyawan, terdiri dari 68 orang karyawan tetap dan 4 orang karyawan kontrak. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua karyawan tersebut menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan melalui aplikasi googleform dengan tujuan mengurangi tatap muka dan pengumpulan orang di obyek penelitian, Kuesioner disusun menggunakan Skala Likert lima skala dengan skor 1 sampai 5 (STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, N: Netral, S: Setuju, dan SS: Sangat Setuju). Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 24 dengan tahapan uji instrumen pengukuran Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan uji hipotesis penelitian.

Indikator penelitian mendasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Lingkungan kerja (Enny, 2019) Stress Kerja (Stephen P. Robbins, 2013), Disiplin Kerja (Muslimat & Wahid, 2021) dan Kinerja Karyawan (Siswoyo Haryono, 2018).

HASIL DAN DISKUSI

Dari 72 orang responden, terdiri dari 10 orang laki-laki (13,9%) dan 62 orang perempuan (86,1%). Usia didominasi < 25 tahun yaitu 29 orang (40,3%) dan 26 - 35 tahun sebanyak 27 orang (37,5%). Status menikah dan tidak menikah seimbang masing-masing 36 orang (50%). Pendidikan didominasi lulusan SMA/SMK sebanyak 51 orang (70,8%) dan sarjana/diploma sebanyak 17 orang (23,6%), sedangkan komposisi status responden adalah karyawan tetap sebanyak 68 orang (94,4%) dan 4 orang karyawan kontrak (5,4%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja (X_1)			
LK.1	0,787	0,229	Valid
LK.2	0,814	0,229	Valid
LK.3	0,743	0,229	Valid
LK.4	0,740	0,229	Valid

LK.5	0,838	0,229	Valid
LK.6	0,730	0,229	Valid
Variabel Stress Kerja (X ₂)			
SK.1	0,700	0,229	Valid
SK.2	0,680	0,229	Valid
SK.3	0,804	0,229	Valid
SK.4	0,824	0,229	Valid
SK.5	0,821	0,229	Valid
SK.6	0,742	0,229	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X ₃)			
DK.1	0,715	0,229	Valid
DK.2	0,788	0,229	Valid
DK.3	0,478	0,229	Valid
DK.4	0,531	0,229	Valid
DK.5	0,667	0,229	Valid
DK.6	0,764	0,229	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
KK.1	0,712	0,229	Valid
KK.2	0,567	0,229	Valid
KK.3	0,627	0,229	Valid
KK.4	0,681	0,229	Valid
KK.5	0,639	0,229	Valid
KK.6	0,695	0,229	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat disimpulkan bahwa 24 butir pernyataan kuesioner dari variabel lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diuji sudah valid (sah), karena telah memiliki korelasi di atas 0,229 ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Rstandar	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,868	0,6	Reliabel
Stress Kerja	0,855	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,718	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,707	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 2. Menunjukkan setiap variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ariani, 2019), sehingga butir-butir pernyataan di setiap variabel dikatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

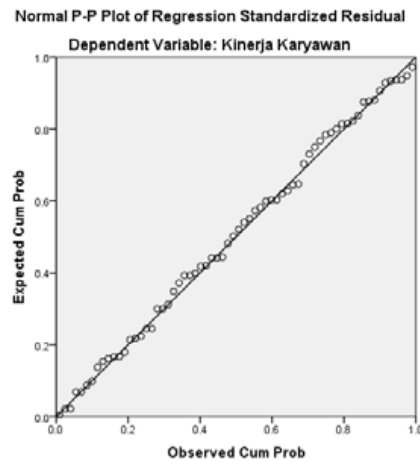
Uji Asumsi Klasik

Uji Linieritas.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan 3 cara yaitu sebagai berikut :

a) Uji Normalitas P-Plot

Dalam pengujian normalitas data primer penelitian di dapatkan hasil sebagai berikut :



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 2. P-plot normalitas data

Berdasarkan gambar 1. dapat disimpulkan bahwa titik titik tersebut jatuh di sekitar garis lurus dan tidak menyebar menjauhi garis lurus, hal tersebut menunjukkan bahwa data terindikasi normal.

b) Uji *nonparametric Kolmogrov smirnov* 1 sampel

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	.26153
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.033
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

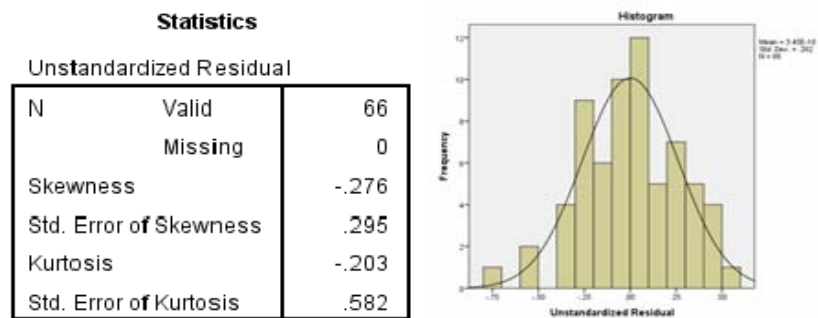
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa nilai *p-value* uji satu sampel K-S = 0,200 > 0,05. dengan demikian data residual dinyatakan berdistribusi normal.

c) Pengujian normalitas residual Skewness dan Kurtosis

Statistic skewness dan kurtosis beserta standar erornya bisa dihasilkan melalui prosedur Descriptive dan prosedur Frequencies. Adapun hasil output analisis adalah sebagai berikut.



Gambar 3. Hasil Uji Skewness & Kurtosis

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa Z skewness sebesar -0,936 jatuh di antara -1,96 dan + 1,96 (daerah penerimaan H0), jadi H0 yang mengatakan tidak ada skewness diterima. Sedangkan Z kurtosis sebesar 0,349 jatuh di antara -1,96 dan + 1,96 (daerah penerimaan H0), jadi H0 yang mengatakan tidak ada kurtosis diterima.

Uji Linieritas Pada analisis uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji MWD (McKinnonwhite Davidson). Hasil pengujian linieritas tersebut di tampilkan dalam gambar berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.195	.436		5.039	.000
	Lingkungan Kerja	.185	.067	.318	2.738	.008
	Stress Kerja	.088	.046	.242	1.936	.057
	Disiplin Kerja	.267	.088	.342	3.049	.003
	Z1	8.622	9.210	.124	.936	.353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4. menunjukkan bahwa p-value dari Z1 sebesar 0,353 lebih besar dari 5%, sehingga Z1 tidak significant terhadap Y. Dengan demikian asumsi linieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas. Dalam pengujian heteroskedastisitas nilai residual harus homoskedastik. Pada pengujian ini digunakan uji *Glejser* dan *Scatterplot*.

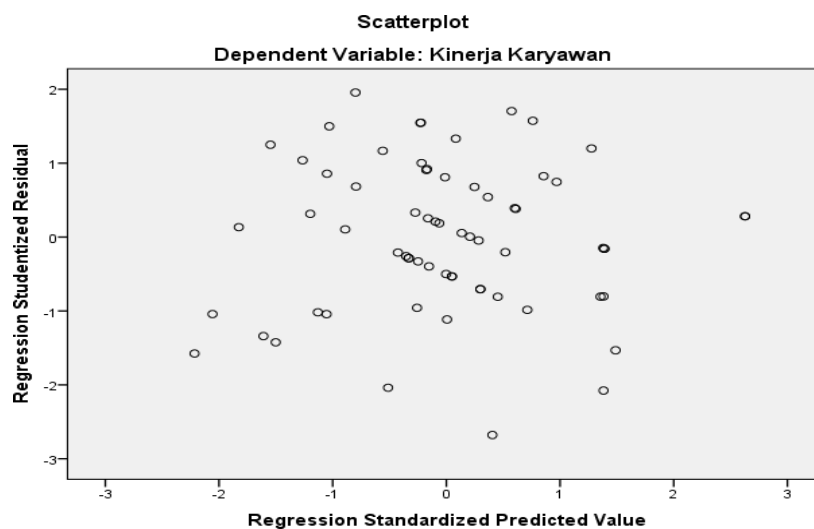
Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasitas *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.462	.245		1.884	.064
	Lingkungan Kerja	-.004	.037	-.015	-.118	.907
	Stress Kerja	-.040	.022	-.228	-1.839	.071
	Disiplin Kerja	-.023	.050	-.062	-.473	.638

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 5. menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen penelitian, seluruh variabel tidak signifikan dari α karena *p-value* lebih besar dari 0,05%.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas *scatterplot*

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 3. *Scatterplot* uji heteroskedastisitas tersebut dapat terlihat bahwa penyebaran titik-titik pola data menyebar di bawah dan di atas atau disekitar garis 0 dan tidak menumpuk di suatu lokasi. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Bebas Multikolinearitas. Dalam pengujian multikolinieritas menggunakan koefisien toleransi(Tol) atau Variance Inflating Factor (VIF). Suatu data dikatakan baik apabila tidak terjadi multikolinieritas jika Tol > 0,1 atau VIF < 10

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.262	.429		5.269	.000		
	Lingkungan Kerja	.166	.064	.286	2.579	.012	.897	1.115
	Stress Kerja	.111	.038	.305	2.891	.005	.990	1.010
	Disiplin Kerja	.257	.087	.329	2.957	.004	.890	1.124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 7. Menunjukkan Tol X1 = 0,897 (>0,1); Tol X2 = 0,990 (>0,1) dan Tol X3 = 0,890 (>0,1), demikian juga VIF pada ketiga variabel independen yaitu di bawah (<10). Yaitu sebesar 1.115; 1.010, dan 1.124. Dengan demikian asumsi tidak terjadi multikolinearitas terpenuhi.

Uji Analisis Data

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	.429		5.269	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.064	.286	2.579	.012
	Stress Kerja	.111	.038	.305	2.891	.005
	Disiplin Kerja	.257	.087	.329	2.957	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

$$\hat{Y} = 2,262 + 0,166X_1 + 0,111X_2 + 0,257X_3$$

Berdasarkan Tabel 8. hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Besarnya nilai konstanta yaitu sebesar 2,262 menunjukkan bahwa tanpa adanya lingkungan kerja sebagai variabel X1, Stress kerja sebagai variabel X2, dan Disiplin kerja sebagai variabel X3 maka akan tetap ada peningkatan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,166 dengan arah yang positif artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien regresi stress kerja sebesar 0,111 dengan arah yang positif artinya semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap.
4. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,257 dengan arah yang positif artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square) Adjusted R-Square merupakan koefisien determinasi yang sudah dikoreksi dengan banyaknya variabel independen pada model regresi. Pada evaluasi *Goodness of Fit* (GoF) model regresi pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Dterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.284	.26778

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,284, atau sebesar 28,4% menunjukkan bahwa 28,4% variablilitas Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh variable Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama sama, sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel tersebut.

Uji Hipotesis Goodness of Fit Model.

Tabel 9. Hasil Uji Fisher

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.068	3	.689	9.612	.000 ^b
	Residual	4.446	62	.072		
	Total	6.514	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

P-value dari uji F yang dihasilkan sebesar 0,000 (<0,05), dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga disimpulkan fit model penelitian baik. Meskipun r kuadrat pada pengujian *Dterminasi (Adjusted R-Square)* kecil, namun model ini model yang baik artinya modelnya masih dapat digunakan, hanya saja kemampuan prediksinya rendah. Hal ini menunjukkan model tersebut adalah model yang cukup baik namun dengan tingkat prediksi kecil, uji F diterima.

Uji Hipotesis Parameter Model Individual.

Pada pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t (*Uji Student's t*) pengujian di lakukan pervariabel sehingga menghasilkan tiga hasil pengujian sesuai dengan tiga hipotesis penelitian yang diusulkan dengan tiga variabel independen.

Tabel 8. menunjukkan hasil pengujian hipotesis seluruh variabel. Hasil uji hipotesis satu menunjukkan p-value dari uji t untuk variable Lingkungan Kerja sebesar 0,012 (<0,05) sehingga H1 diterima, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis dua menunjukkan p-value dari uji t untuk variable Stress Kerja sebesar 0,005 (<0,05), sehingga H2 diterima tetapi dengan arah berlawanan, disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga untuk hipotesis tiga menunjukkan bahwa p-value dari uji t untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,004 (<0,05) sehingga H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* dari uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,012 (<0,05) sehingga H1 diterima. Oleh karena itu disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Aidin et al. (2017); Poakita et al. (2019), Novi Darmayanti (2018) dan Parashakti et al. (2020) yang menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan data pendukung yang didapatkan dari objek penelitian, dengan adanya perubahan SOP terlihat bahwa perubahan perubahan tersebut sudah sangat bagus dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dimasa pandemic covid-19, namun juga perubahan tersebut sangat banyak karena mencakup fasilitas, kebijakan hingga pelayanan yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Perusahaan telah berupaya semaksimal mungkin menjaga keselamatan karyawan dengan mengkondisikan lingkungan kerja yang baik selama pandemi. Karyawan diharapkan dapat memahami kondisi ini, dan perubahan tersebut adalah yang terbaik selama pandemi, karyawan dapat beradaptasi dengan baik pada perubahan lingkungan kerja yang baru.

Dengan demikian, mengingat dan mempertimbangkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan lingkungan kerja, mengingat masih terdapat beberapa karyawan yang tidak setuju terhadap beberapa butir soal terkait perubahan lingkungan kerja selama pandemi ataupun ventilasi udara yang dirasa kurang oleh karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun tidak banyak namun terdapat beberapa karyawan yang masih mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Perusahaan harus memaksimalkan lingkungan kerja selama pandemi, seperti halnya kembali memperhatikan dan memaksimalkan ventilasi untuk sirkulasi udara karyawan dan menyesuaikan pengaturan fasilitas lingkungan kerja sesuai dengan protokol kesehatan namun juga harus menyesuaikan kebutuhan karyawan agar tidak menjadi kendala. Semakin baik dan optimal lingkungan kerja maka akan semakin baik pula performa kinerja karyawan. Karyawan terdukung oleh sarana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi.

Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* dari uji t pada variabel stress kerja sebesar 0,005 (<0,05), sehingga disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh *positif* signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arah *positif* pada stress kerja sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sondari et al. (2020) yang menyatakan bahwa negatif dan positif stress kerja bergantung pada setiap individu, bagaimana akhirnya individu tersebut dapat mengelola dengan baik stress yang dialaminya hingga bernilai positif. Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Wartono & Mochtar (2015) bahwa stress pada lingkungan kerja yang dapat ditolerir dapat memberikan rangsangan sehat dan mendorong karyawan dalam menciptakan respon positif terhadap tantangan yang dihadapi karyawan sehingga mereka termotivasi dalam mengerahkan kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Hasil penelitian yang menunjukkan arah positif ini berarti semakin tinggi tingkat stress kerja yang di alami oleh karyawan maka akan semakin baik performa dan kinerja karyawan. Namun hal tersebut kembali pada setiap individu, bagaimana karyawan berhasil mengatasi dan mengelola dengan baik stress yang dialaminya sehingga stress tersebut dapat menjadi hal positif dan bermanfaat bagi pekerjaannya. Terkait fenomena *pandemi covid-19* yang menjadi topik penelitian, dapat disimpulkan bahwa arah positif ini berarti stress kerja yang dialami karyawan dengan praduga utama penyebab stress kerja karena perubahan SOP menyesuaikan standar *social distancing*, kewajiban penggunaan APD dan *hazmat* oleh karyawan berhasil dipetik dengan baik sisi positifnya oleh karyawan bahwa peraturan dan perubahan tersebut demi keselamatan dan kebaikan karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan tetap memberikan dampak positif karena berdampak pada peningkatan dari kinerja karyawan tersebut.

Namun tentunya hal ini akan berbanding terbalik bagi sebagian karyawan yang tidak berhasil mengelola dengan baik stress kerja yang dialaminya sehingga akan berdampak pada kesehatan fisik dan mentalnya yang kemudian akan semakin menghambat dan berdampak buruk pada performa dan kinerja karyawan. Hal ini menjadi tugas perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kembali hal-hal yang dapat menyebabkan stress kerja karyawan, terutama pada *Environmental Factor* dan *Individual Factors* karyawan, seperti misalnya memperhatikan sarana dan lingkungan kerja karyawan agar tidak merasa takut ketika melayani pasien. Perusahaan juga perlu memberikan arahan, motivasi dan dukungan bagi karyawan agar mental karyawan selalu baik, misalnya ketika ada inspeksi mendadak dari pemerintah setempat terkait pemantauan situasi Covid-19, karena dukungan yang diberikan oleh atasan dapat mendorong semangat kerja dan percaya diri karyawan dalam menghadapi situasi tersebut. Perusahaan juga perlu membangun hubungan industrial yang baik secara vertikal maupun horizontal agar karyawan dapat lebih terbuka dalam menceritakan kegelisahannya terhadap berita ataupun hal eksternal lainnya selama pandemi dan kekhawatiran bekerja selama pandemi yang dapat berdampak pada keluarganya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* dari uji t pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,002 (<0,05).) sehingga H3 diterima. Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sejauh ini karyawan Dr's Clinique Batam merasa sudah menerapkan dan mengimplementasikan kedisiplinannya selama bekerja. Dari ke enam butir indikator disiplin kerja yang terdiri dari taat terhadap aturan

waktu yang telah ditetapkan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya pada perusahaan, hanya terdapat satu butir kuesioner yang memiliki jawaban "Tidak Setuju", yaitu pertanyaan tersebut berbunyi "Saya selalu hadir bekerja dan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan." Pada soal tersebut terdapat 11 karyawan yang tidak setuju dengan pertanyaan tersebut, atau sebesar 15,3% dari 100% karyawan pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.

Namun membandingkan dengan hasil observasi penelitian yaitu masih banyaknya karyawan yang terlambat dan juga tingkat penerbitan Surat Peringatan (SP) yang tinggi menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan lagi, tidak hanya disiplin terhadap waktu namun juga disiplin dalam mengimplementasikan SOP yang telah dibuat oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberlakukan Disiplin Retributif dengan memberikan hukuman dan sanksi kepada pegawai yang lalai dan menciptakan budaya organisasi yaitu Disiplin Korektif agar dapat meningkatkan kepedulian antar sesama pegawai. Kemudian dapat pula meningkatkan pengawasan terhadap pegawainya sebagai bentuk solusi dalam mengatasi masalah disiplin kerja. Disiplin kerja perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin maksimal pula kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di Dr's Clinique Batam menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Di masa pandemi terbukti bahwa lingkungan kerja fisik, yaitu ventilasi untuk sirkulasi udara menjadi faktor penting karena membantu pencegahan penularan positif Covid-19. Faktor berikutnya adalah penyesuaian tata letak, yaitu meja kerja dengan ketentuan social distancing membuat karyawan merasa lebih aman. Demikian juga Lingkungan kerja yang sesuai dengan protokol kesehatan menjadi faktor penting lainnya. Hal-hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di masa pandemi.

Terkait dengan stress kerja, temuan penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Di masa pandemi diakui memang memunculkan stress kerja pada karyawan karena berbagai perubahan kondisi internal dan eksternal. Jawaban responden menunjukkan bahwa ada rasa tertekan dan lelah akibat perubahan SOP sehingga menambah beban kerja dan tanggung jawab selama berkeja di masa pandemi, demikian juga ada kekhawatiran mereka akan tertular Covid 19 oleh rekan kerja dan konsumen, namun demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa stress ini ketika masih bisa dikendalikan oleh karyawan tetap akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Kehadiran karyawan, tidak pernah absen tanpa alasan dan juga bekerja sesuai prosedur operasi standar yang ditetapkan serta hadir tepat waktu terbukti menjadi faktor penting untuk meningkatkannya kinerja dari karyawan.

Dalam masa pandemi Covid-19 ketika lingkungan kondusif, stress kerja dapat dikelola oleh karyawan dan juga adanya disiplin yang tinggi dari karyawan, maka kinerja karyawan juga akan bisa meningkat. Hal ini terwujud dimana karyawan akan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan melebihi yang di targetkan, bahkan di masa pandemi semangat kerja dan motivasi kerja tidak menurun dan karyawan tetap dapat bekerja secara maksimal.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat menjadi masukan konstruktif bagi Dr's Clinique untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang diantaranya adalah sebaiknya perusahaan dapat kembali memperhatikan lingkungan kerja selama pandemi, seperti halnya memperhatikan dan memaksimalkan ventilasi untuk sirkulasi udara karyawan dan menyesuaikan pengaturan fasilitas lingkungan kerja sesuai dengan protokol kesehatan namun juga harus menyesuaikan kebutuhan karyawan agar tidak menjadi kendala bagi karyawan.

Dalam menangani permasalahan stress kerja, perusahaan perlu membangun hubungan industrial yang baik secara vertikal maupun horizontal agar karyawan dapat lebih terbuka dalam menceritakan kegelisahannya selama pandemi, kemudian memaksimalkan sarana pendukung dan lingkungan kerja selama pandemi, juga memberikan arahan, motivasi dan dukungan bagi karyawan agar mental karyawan selalu baik apabila ada tekanan eksternal misalkan ada inspeksi mendadak dari pemerintah daerah setempat, karena dukungan yang diberikan oleh atasan dapat mendorong semangat kerja dan percaya diri karyawan dalam menghadapi situasi tersebut.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Disiplin kerja pada Dr's Clinique masih perlu ditingkatkan lagi, tidak hanya disiplin terhadap waktu namun juga disiplin dalam mengimplementasikan Prosedur Operasi Standar yang telah dibuat oleh perusahaan. Dalam hal ini disarankan bahwa sebaiknya Dr's Clinique dapat menerapkan disiplin retributif dengan memberikan hukuman dan sanksi kepada karyawan yang lalai dan menciptakan budaya organisasi yaitu disiplin korektif agar dapat meningkatkan kepedulian antar sesama karyawan. Kemudian dapat pula meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya

sebagai bentuk solusi dalam mengatasi masalah disiplin kerja.

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan fenomena di masa pandemi Covid-19 diantaranya adalah karena koefisien determinasi yang kecil disarankan untuk dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya mengenai gejala stress kerja, peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengelaborasi lebih jauh karena pada penelitian ini hanya diajukan 5 jenis gejala stress kerja yaitu tidak puas terhadap apa yang di capai, mudah lelah, kecemasan dan kegelisahan terus menerus, sulit tidur dan tidak dapat berkonsentrasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah indikator lingkungan kerja hanya menggunakan faktor fisik dan bukan non fisik karena arti dan maknanya yang terlalu dekat dengan indikator stress kerja yaitu parameter Environmental Factor yang dikhawatirkan terjadi ketimpangan karena terlalu dekat maknanya, sehingga peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan indikator lingkungan kerja non fisik pada variabel lingkungan kerja. Demikian juga obyek penelitian masih spesifik pada satu jenis perusahaan, yaitu klinik kecantikan, dimungkinkan untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan obyek yang beragam sehingga akan mendapatkan pemahaman lebih komprehensif terkait dengan variabel lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Aidin, Purbangkaro, Bentar, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ariani, N. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepatuhan MGLS (Morisky, Green, Levine Adherence Scale) Versi Bahasa Indonesia Terhadap Pasien Epilepsi. *Jurnal Ilmiah Ibnu Sina*, 4(2), 452–459.
- Asep sugara, E. T. (2020). *Analisis tingkat stress kerja di masa pandemic covid-19 terhadap kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals. XII*, 85–93.
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122–126. <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Dadang Suparman (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan bebankerja terhadap kinerja pegawai di CV. Perdana Mulia*. 10(01), 48–67.
- David Ariswandy, R. A. (2021). The effect of work motivation and work discipline on human resources of lampung police employee performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(1), 47–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.052>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal: Ekonomi & Kewirausahaan*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Harry, J. (2020). Stress management and employee performance. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(1), 57–71. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3732204>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjssdm.v4i2.9080>
- Novi Darmayanti. (2018). Pengaruh stress kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor independen. *Managenet and Accounting*, 1(1), 55–69.

- 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*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar*. 8(6), 67–71.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119– 127.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sondari, S., Kusnadi, I. H., & Suparman, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. *The World of Business Administration Journal*, 1(2), 163–178. <https://doi.org/10.37950/wbai.vi.752>
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 1–20.
- Widiarian, N. (2017). *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke*. 5(2001), 7.
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). Effect of organizational justice, conflict management, compensation, work stress, work motivation on employee performance salespeople. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7417>