

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadi

Roswiyanti

Universitas Cokroaminoto Makassar

A. Bintang

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: Perintis Kemerdekaan KM 11

Korespondensi penulis: roswiyanti25@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze 1) The effect of the work environment on employee performance, 2) The effect of work stress on employee performance, 3) The effect of work environment and work stress on employee performance. The research was conducted on PT Cahaya Abadi with a research sample of respondents from employees PT Cahaya Abadi. The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach using multiple linear regression analysis. The research results show that 1) the work environment has a significant and positive effect on the performance of employees in PT Cahaya Abadi, 2) work stress has a significant and negative effect on the performance of employees in PT Cahaya Abadi, 3) work environment and work stress have a significant and positive effect on the performance of employees in PT Cahaya Abadi.*

Keywords: *Work environment, work stress, and employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT Cahaya Abadi dengan sampel penelitian responden karyawan PT Cahaya Abadi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Abadi, 2) stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Abadi, 3) lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Abadi.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah organisasi yang menyatukan orang-orang, sering disebut sebagai karyawan untuk kegiatan produktif. Hampir semua perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Keberhasilan suatu industri dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada aspek sumber daya manusia yang terlibat dalam operasinya. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat berarti, terutama karena tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun industri. Sumber daya manusia yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan, sebaliknya jika kinerja suatu industri tidak baik maka akan membatasi kemajuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016)(*Pengantar Manajemen Keuangan: Edisi Kedua*, 2016) faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja dapat berupa fisik kantor, termasuk pencahayaan, suhu udara, dan faktor lain yang dapat meningkatkan suasana dan etos kerja yang menguntungkan serta mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu diupayakan agar lingkungan kerja menjadi nyaman dan kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membantu karyawan merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja yang menyenangkan bagi organisasi dapat meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja atau menimbulkan *stress*. *Stres* ditempat kerja dapat menimbulkan masalah yang kian meningkat untuk para pekerja. *Stres* ditempat kerja dapat menimbulkan masalah di lingkungan saat ini, ketika karyawan menghadapi pekerjaan yang berlebihan, ketidaknyamanan bekerja, dan tingkat kepuasan kerja yang buruk. Karyawan dapat merespon secara positif atau negatif terhadap kondisi stres ini. Stres dipandang positif dan sebagai peluang jika memotivasi orang untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil terbaik. Stres negatif didefinisikan sebagai stres yang mengurangi kinerja dan produktivitas karyawan.

PT Cahaya Abadi yang bergerak dalam bidang perdagangan dan Penyewaan Jasa dan transportasi yang berada di Kota Makassar sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang komprehensif dan keberanian mengambil risiko, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Cahaya Abadi masalah yang dihadapi perusahaan mengenai kerjasama tim di dalam perusahaan kurang terjalin dengan baik yaitu adanya karyawan tidak membantu rekan nya yang kewalahan dalam mengerjakan produk barang yang diberikan atasan yang mengakibatkan pencapaian *output* menurun. Permasalahan berikutnya mengenai stres kerja yang dialami karyawan PT Cahaya Abadi dilihat dari tekanan kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dimana karyawan diberikan pekerjaan yang banyak dan datangnya tugas-tugas baru di saat tugas lainnya belum rampung, sehingga seringkali membuat karyawan kewalahan karena tumpukan tugas yang harus dikerjakan. Demikian pula halnya terhadap mental kerja yang dimiliki karyawan yang

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Cahaya Abadi yang di ukur melalui data jumlah produk yang dihasilkan perbulan dari bulan januari sampai desember 2021 adalah sebagai berikut

Tabel 1. Target Penjualan 2022

Bulan	Target	Realisasi	Percentase
Januari	650 ton	520 ton	80%
Februari	650 ton	520 ton	80%
Maret	750 ton	624 ton	83%
April	600 ton	520 ton	87%
Mei	520 ton	520 ton	100%
Juni	750 ton	624 ton	83%
Juli	620 ton	520 ton	84%
Agustus	670 ton	520 ton	78%
September	700 ton	520 ton	78%
Oktober	660 ton	520 ton	79%
November	660 ton	520 ton	79%
Desember	700 ton	520 ton	74%

Sumber: Data olahan, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1, tersebut dapat dilihat bahwa persentase karyawan masih belum bisa dicapai sesuai dengan target yang telah direncanakan. Jika dilihat aktual target yang dicapai mengalami penurunan dan terdapat beberapa bulan tidak mencapai target 100%, hanya pada bulan Mei mencapai 100%. Pada bulan Desember mengalami penurunan yang sangat drastis dengan target 700 ton dan aktual targetnya hanya 520 ton dengan tingkat persentase 74% dan ini merupakan aktual target yang paling rendah dari bulan Januari sampai Desember. Kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena karyawan menganggap target yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat menentukan faktor-faktor yang dapat mengganggu kinerja. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat

diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan moral dan etika. Menurut Priansya (2018), kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari usahanya dalam menghasilkan tugas dan kewajiban yang bersumber dari perusahaan. Dari berbagai sudut pandang mengenai pengertian kinerja oleh para ahli, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari tenaga kerja karyawan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya atau sasaran yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu.

Mangkunegara (2017) indikator kinerja sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam tugas, yang dapat menguntungkan keberhasilan perusahaan. 2) Kuantitas kerja; Menunjukkan keragaman pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu untuk mencapai efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Tanggung jawab; Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari. 4) Kerjasama; Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain baik secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. 5) Inisiatif; Inisiatif dari anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, atau kewajiban dalam pekerjaan yang menjadi tugas pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Tyssen, (2005, hal. 58). Lingkungan kerja Bentuk fisik lingkungan kerja adalah ruang, tata ruang fisik, kebisingan, peralatan, bahan dan hubungan rekan kerja; kualitas semua aspek tersebut mempunyai peranan penting dan dampak positif terhadap kualitas prestasi kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, yang mana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik terhadap kelangsungan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif terhadap kelangsungan pekerjaannya. Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupula sebaliknya lingkungan

kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan mampu melaksanakan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik memerlukan kerja dan waktu yang lebih lama, serta tidak mendukung terwujudnya sistem kerja yang efisien. (Roswiyanti et al., 2022) (Roswiyanti et al., 2022).

Barry dan Heizer (2001, p. 239) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas karyawan. Lingkungan kerja memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, hal ini dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menikmati lingkungan kerjanya, maka ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan aktivitas tersebut, ia akan memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif dan maksimal, serta prestasi kerjanya pun akan tinggi. Selain lingkungan fisik tempat pegawai bekerja, lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar sesama pegawai dan hubungan antara bawahan dengan atasannya. Menurut (Afandi 2018)(Ghozali, 2013) indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Pencahayaan; Karyawan akan lebih produktif jika cahaya yang dipancarkan cukup tepat karena mereka dapat bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan mata mereka tidak mudah lelah. 2) Warna; Warna merupakan aspek penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka dengan memanfaatkan warna tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya, kegembiraan dan ketenangan kerja karyawan akan terpelihara. 3) Udara; Yang sering disebutkan dalam kaitannya dengan komponen udara ini adalah suhu udara dan jumlah uap air di udara. 4) Suara; Untuk mengatasi kebisingan, alat-alat dengan suara keras di ruang sendiri agar tidak mengganggu kemampuan pekerja lain untuk menjalankan tanggung jawabnya.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan sensasi tekanan yang dialami karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Menurut Nusran (2019), stres adalah keadaan internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan kondisi sosial yang berpotensi merugikan dan tidak terkendali. Menurut Ivanko (2018) stres kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal maupun eksternal yang menimbulkan kondisi stres, dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Pada uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang yang merasa tertekan ketika bekerja sehingga akan mengganggu pekerjaan dan akan mengakibatkan bekerja tidak maksimal. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak

negatif bagi lingkungan. Seseorang yang stres dapat mengancam kemampuan menghadapi lingkungan dan menurunkan kinerja.

Jin *et al.*, (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut: 1) Kekhawatiran; Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir pengalaman karyawan yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut. 2) Gelisah; Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya karena pekerjaannya terlalu berbahaya. 3) Tekanan; Rasa tekanan seorang pekerja saat melaksanakan tanggung jawab dan tenaga kerja yang diberikan kepadanya. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri. 4) Frustrasi; Rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya Sugiyono (2017). (*Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D*, 2018)

Penelitian dilakukan di PT.Cahaya Abadi Kota Makassar, Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan juni - agustus 2022. Serta penelitian ini, total populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di PT.Cahaya Abadi Kota Makassar meski menjadi kantor pusat, namun beberapa cabang yang terletak di 3 kota lainnya, yaitu, pare-pare, pinrang palopo, dimana total karyawan berjumlah 205 karyawan yang tersebar diseluruh wilayah sulawesi selatan. Dengan menentukan besarnya sampel, peneliti dalam penelitian ini membatasi populasi seluruh karyawan sebanyak 205 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2017).

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin di dapat 67 orang dari seluruh total karyawan PT.Cahaya Abadi yang dijadikan sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini memakai data primer. Menurut Sugiyono (2017) data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer. Dalam mengumpulkan data primer peneliti menggunakan metode pengambilan data dengan kuesioner. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Model analisis regresi linier

sederhana dan berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan dan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas

Pengujian validitas merupakan prasyarat mendasar untuk setiap kuesioner atau survei. Suatu kuesioner dianggap valid jika pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan apa saja yang akan diproses oleh kuesioner, tetapi kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner atau kuesioner konsisten sepanjang waktu. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 67 responden tentang instrumen lingkungan kerja, instrumen stress kerja dan instrumen kinerja karyawan diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0,300.

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *cronbach alpha*. Formula ini merupakan prosedur pencarian nilai reliabilitas dengan tidak mensyaratkan pembelahan item kedalam dua kelompok. Selanjutnya hasil pengukuran dengan formula *cronbach alpha* akan dibandingkan dengan nilai standar reliabilitas 0,60. Berdasarkan *cronbach alpha* bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari variabel lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Standar	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,753	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,791	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	12,812	3,476	0,001
Lingkungan Kerja	0,822	7,407	0,000
R^2	0,647		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 12,812 + 0,822X_1$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.647, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,7% kepada kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi sedangkan sisanya sebesar 35,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99%. terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,822, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi akan meningkat atau sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.Cahaya Abadi

Tabel 4: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	48,553	15,998	0,000
Stres Kerja	-0,339	-2,910	0,005
R^2	0,438		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 48,553 - 0,339$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.438, artinya stres kerja memberikan kontribusi sebesar 34,8% kepada kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi, sedangkan sisanya sebesar 65,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada tingkat nyata 99%. terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,339, artinya jika ada peningkatan stres kerja, maka kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi akan menurun atau sebaliknya. dengan demikian, hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi

Analisis regresi linear berganda

Tabel 5: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	20,901	6,025	0,000
Lingkungan Kerja	0,677	7,407	0,000
Stres Kerja	-0,339	-2,910	0,000
F-hitung	36,341; F-tabel = 2,39		
R^2	0,532		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 20,901 + 0,677X_1 - 0,339$$

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat F hitung sebesar 36,341 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat signifikansi sebesar 10% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 65$, didapat nilai F tabel = 2,39. Nilai F hitung sebesar 36,341 lebih besar dari nilai F tabel 2,39, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Abadi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.532, artinya lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 53,2% kepada kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi, sedangkan sisanya sebesar 42,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Koefisien lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi, Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,677, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi stres kerja tidak berubah. Koefisien regresi stres kerja sebesar - 0,339, artinya jika ada peningkatan stres kerja, maka kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi akan menurun atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kebutuhan lingkungan kerja merupakan hal terpenting bagi karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dan lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung aktivitas pelaksanaan kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kinerjanya. Para karyawan akan merasakan bosan dalam bekerja jika lingkungan kerja mereka kurang nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan sudah sangat baik, terlihat dari tingginya jawaban responden sangat setuju saat menjawab pernyataan bahwa pencahayaan sudah cukup baik dan tidak menimbulkan penambahan suhu udara yang berlebihan pada tempat kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pawirosumarto et al., 2017). Hasil penelitian lainnya sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supit (2018) dan Haryati (2019). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya dukungan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini, memperkuat temuan hasil penelitian sebelumnya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja memiliki dukungan yang besar terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan berasal dari adanya tuntutan lingkungan dan beban pekerjaan. Selain itu, tanggapan yang berbeda-beda setiap individu terhadap pekerjaannya juga dapat menimbulkan stres. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mengganggu kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan cenderung cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang cenderung setuju terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah diberikan. Hasil jawaban tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT.Cahaya Abadi timbul dikarenakan banyaknya tugas dan tidak tercapainya target perusahaan membuat karyawan frustrasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra (2020), Iskanto (2021) (Iskanto, 2021) dan Lestari (2019) (Febriyani et al., 2020). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya dukungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini, memperkuat temuan hasil penelitian sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windri (2017) Heruwanto (2020), dan Suherman (2021). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan.(Pawirosumarto et al., 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi 2) Stres kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi 3) Lingkungan kerja dan stres kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT.Cahaya Abadi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi Pimpinan PT.Cahaya Abadi; Untuk menurunkan stres kerja pada kinerja karyawan hendaknya pihak manajemen melakukan perbaikan pada indikator gelisah. Perbaikan yang dapat dilakukan yaitu dengan

memberikan karyawan pelatihan K3 khususnya pada penggunaan alat dan pelatihan untuk mendeteksi adanya penyakit dari dalam tubuh hewan yang akan dipotong sehingga karyawan tidak akan merasa gelisah akan penyakit yang menular terhadap diri karyawan. 2) Bagi Penelitian Selanjutnya; Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan bisa dilihat dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Barry, R., & Heizer, J. (2001). *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Febriyani, R., Yunita, W., & Damayanti, I. (2020). An analysis on higher order thinking skill (HOTS) in compulsory English textbook for the twelfth grade of Indonesian senior high schools. *Journal of English Education and Teaching*, 4(2), 170-183. <https://doi.org/10.33369/jeet.4.2.170-183>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Retrieved from <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:64890624>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. H. (2019). The effect of work environment and work stress on employee performance at PT Aneka Gas Industri Tbk. *Journal International Conferences on Social Sciences and Interdisciplinary Studies*.
- Hendra, & Hikmah. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 659-671.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142-148.
- Ivanko, S. (2012). *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Jin, et al. (2017). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 52, 36-46.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, D. I., Perizade, P. B., Isnurhadi, & Ph, D. (2019). The effect of work environment and work stress on employee performance at PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(9), 689-697.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. (2018). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=aFHZzwEACAAJ>
- Nusran, M., & Lantara, D. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pengantar Manajemen Keuangan: Edisi Kedua*. (2016). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=IW9ADwAAQBAJ>
- Roswiyanti, A., Alam, S., Asdar, M., Kadir, N., & Awaluddin, P. S. (2022). The effect of knowledge sharing, competitive advantage strategy implementation on employee performance. *Proceedings of the International Conference on Social, Economics, Business, and Education (ICSEBE 2021)*, 205(Icsebe 2021), 104-111. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220107.021>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supit, N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA*.
- Tyssen, T. G. (2005). *Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula* (A. H. Pudjaatmaka, Trans.). Jakarta: ARCAN.