

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ilyas Wiradirga¹, Ariyati Arfah²

Email :

¹ wira_dirga@yahoo.co.id

² aryati.arfah@umi.ac.id

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

² Dosen, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 79 orang. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar. Variabel yang paling dominan berkontribusi memberikan sumbangan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar adalah lingkungan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja; stress kerja; lingkungan kerja; kinerja kerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa pengaruh yang signifikan kepada para karyawan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan merupakan hal utama yang harus dimiliki dalam bersaing di dunia kerja yang saat ini yang sangat kompetitif dan selalu menuntut kualitas kerja bukan hanya kuantitasnya saja. Untuk mencapai hasil yang maksimal atau output yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan segala kebutuhannya dan juga masalah-masalah yang dihadapi baik secara internal maupun eksternal, karena hal ini akan mempengaruhi cara mereka bekerja terutama yang sangat berkaitan dengan kerja produktivitas kerja.

PT. Bumi Jaya Abadi Makassar merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dibidang industri dan perdagangan hasil pertanian dan mengolah hasil pertanian dan pergudangan yang berfokus pada produksi jagung dan beras. Hasil observasi awal diperoleh beberapa informasi mengenai kepuasan kerja yaitu mengenai pekerjaan yang kurang menantang secara mental, yakni tidak terdapat variasi pekerjaan yang menuntut munculnya kreativitas, contohnya yaitu pekerjaan yang dilakukan hanya berhadapan dengan komputer disetiap harinya yang tentunya dalam konteks ini yaitu karyawan yang bekerja di kantor dan laboratorium. Selanjutnya reward yang diberikan sudah sesuai, tetapi untuk waktu tertentu seperti saat musim panen pada bulan maret sampai agustus yakni penerimaan jagung dan beras dilihat dari waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan yang

bekerja di gudang, dirasakan reward yang diberikan tidak sesuai. Untuk kolega yaitu masih sering kali tidak dapat bekerja sama dengan baik, dikarenakan kondisi pekerja dengan latar belakang dan karakter pekerja yang ada. Hasil wawancara peneliti mendapatkan beberapa informasi mengenai kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan masih kurang baik yaitu disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor eksternal adalah kendala mencari pasokan bahan pertanian, dikarenakan sentra produksi pertanian memiliki jarak yang cukup jauh dengan pabrik dan petani saat ini banyak menjual lahannya untuk keperluan diluar menanam bibit padi, selain itu faktor internal yakni target produksi bulanan seringkali tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, dapat dilihat berdasarkan Tabel 4 yaitu volume target dan realisasi pengadaan beras dan jagung, pekerjaan yang menuntut untuk lebih ekspresif dalam bekerja sama masih kurang dirasakan oleh karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar, tetapi untuk beberapa aspek seperti komunikasi yang efektif dan mau belajar dari orang lain sudah dilaksanakan dengan baik, selanjutnya perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan dirasakan jarang sekali terjadi.

Tabel 1. Divisi dan Jumlah Karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar

| No | Unit | Jumlah (Orang) | | | | | | |
|----|-------------------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | jan | feb | mar | apr | mei | jun | jul |
| 1 | General Manager | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | Administrasi dan Keuangan | 15 | 14 | 15 | 15 | 14 | 15 | 15 |
| 3 | Divisi Pembelian | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 6 |
| 4 | Divisi Produksi dan Perawatan | 21 | 21 | 20 | 21 | 21 | 21 | 21 |
| 5 | Pemasaran | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | Divisi Quality Control | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| 7 | Divisi HRD | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | Divisi Logistik | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 19 | 20 |
| | Jumlah | 79 | 78 | 78 | 78 | 77 | 78 | 79 |

Sumber : Div HRD PT Bumi Jaya Abadi Makassar 2018

Berdasarkan tabel 1 , Jumlah karyawan Perusahaan PT Bumi Jaya Abadi Makassar tertinggi yaitu pada bulan Januari dan Juli yaitu 79 orang dan jumlah karyawan terendah yaitu bulan Maret yaitu 69 orang. Jumlah karyawan yang tidak stabil ini dikarenakan adanya keluar dan masuknya karyawan pada beberapa divisi di PT Bumi Jaya Abadi Makassar, karyawan yang keluar sebagian besar disebabkan atas kemauannya sendiri untuk memutuskan keluar dari perusahaan. Berikut data turn over karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar tahun 2018.

Tabel 2 . Data Turn Over karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar Periode Jan – Jun 2018.

| No | Unit | Jan | | Feb | | Mar | | Apr | | Mei | | Jun | |
|----|-------------------------------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| | | M | K | M | K | M | K | M | K | M | K | M | K |
| 1 | General Manager | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2 | Administrasi dan Keuangan | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| 3 | Divisi Pembelian | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - |
| 4 | Divisi Produksi dan Perawatan | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5 | Pemasaran | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 6 | Divisi Quality Control | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 7 | Divisi HRD | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8 | Divisi Logistik | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Jumlah | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | 1 | - | - |

Sumber : Divisi HRD PT Bumi Jaya Abadi Makassar

Keterangan :

M = Karyawan Masuk

K = Karyawan Keluar

Angka = Jumlah Orang/Karyawan

Tabel 2 menunjukkan tingkat turn over PT Bumi Jaya Abadi Makassar pada tahun 2018, pada bulan Februari terdapat satu orang karyawan yang keluar yaitu pada Divisi administrasi, pada bulan maret terdapat karyawan yang Masuk yaitu dari Divisi yang sama. Pada bulan april terdapat satu orang orang karyawan yang masuk pada divisi pemasaran. dari hasil wawancara Tingkat turn over pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar tahun 2018 terjadi disebabkan karena beberapa faktor, salah satu faktor yang paling besar yaitu banyaknya karyawan keluar dengan alasan beban kerja tidak sesuai dengan penghasilan yang diperoleh sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja yang juga berdampak pada tingkat turn over karyawan. Selain itu tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam penunjang efektivitas kinerja karyawan. Karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Tentu penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja itu sendiri. Berikut data tingkat pendidikan karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar tahun 2018.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar 2018

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | S2 | 1 |
| 2 | S1 | 40 |
| 3 | D3 | 13 |
| 4 | SLTA | 25 |
| | Jumlah | 79 |

Sumber : Div HRD PT Bumi Jaya Abadi Makassar

Tabel 3 menunjukkan jumlah karyawan terbanyak pada tingkat pendidikan di PT Bumi Jaya Abadi Makassar tahun 2018 yaitu S1 hanya sebanyak 40 orang dan dilanjutkan dengan SLTA yaitu sebanyak 25 orang, tingkat pendidikan yang paling sedikit atau rendah yaitu S2 satu orang dan D3 yaitu hanya 13 orang. Tingkat pendidikan dikatakan penting yaitu dikarenakan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang, karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, Pada PT Bumi Jaya Abadi sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan SLTA yakni sebesar 20 % dari total karyawan, ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena rendahnya tingkat pendidikan, sehingga kinerja dari perusahaan dapat kurang puas dirasakan. Menurut Effendi dalam Kawuluan (2016) pendidikan adalah "segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan" pendidikan sebagai tulang punggung kemajuan suatu Negara, menentukan tinggi rendahnya derajat dan kedudukan bangsa. Seluruh Negara maju sungguh telah meletakkan kebijakan pendidikan pada posisi terdepan yaitu mendukung, mengawal dan terus memperbaiki sistem pendidikan. Selanjutnya yaitu mengenai hasil akhir, kinerja dapat dikatakan baik yaitu dilihat dari pada target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah di dapat dengan baik pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar. Penjelasan sebelumnya terlihat ada permasalahan di dalam PT Bumi Jaya Abadi Makassar, contohnya pada pekerjaan yang kurang menantang, kondisi kerja, faktor individu yang membuat

karyawannya merasa stres dan kurang puas terhadap pekerjaan sehingga membuat kinerjanya menurun.

Kinerja karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar dapat dilihat pada laporan realisasi dan target terhadap pengadaan jagung dan beras pada Tabel 4. Berikut data target dan pencapaian pengadaan jagung dan beras serta realisasi. Perusahaan PT Bumi Jaya Abadi Makassar tahun 2017.

Tabel 4. Pencapaian Produksi Jagung dan Beras PT Bumi Jaya Abadi Makassar

| No | Bulan | Target (Ton) | | Realisasi (ton) | | Persentase (%) | |
|----|-----------|----------------|--------|-----------------|--------|----------------|-------|
| | | Jagung | Beras | Jagung | Beras | Jagung | Beras |
| 1 | Januari | 500 | 2000 | - | - | - | - |
| 2 | Februari | 500 | 2.000 | - | - | - | - |
| 3 | Maret | 3.000 | 5.000 | 1.878 | 3.265 | 62.50 | 65.30 |
| 4 | April | 3.000 | 5.000 | 1.787 | 3.025 | 59.50 | 60.50 |
| 5 | Mei | 3.000 | 5.000 | 2.276 | 3.654 | 68.28 | 73.80 |
| 6 | Juni | 3.000 | 5.000 | 2.897 | 3.987 | 86.91 | 79.74 |
| 7 | Juli | 3.000 | 5.000 | 2.789 | 3.678 | 83.67 | 73.56 |
| 8 | Agustus | 3.000 | 5.000 | 1.678 | 3.879 | 50.34 | 77.58 |
| 9 | September | 1.000 | 2.000 | 345 | 1.760 | 34.50 | 88.00 |
| 10 | Oktober | 1.000 | 2.000 | 678 | 1.675 | 67.80 | 83.75 |
| 11 | November | 1.000 | 2.000 | 898 | 1.567 | 89.80 | 78.35 |
| 12 | Desember | 1.000 | 2.000 | 345 | 1.678 | 34.50 | 83.90 |
| | total | 21.000 | 40.000 | 15.871 | 29.778 | 70.57 | 71.44 |

Sumber : Produksi PT Bumi Jaya Abadi Makassar (2018).

Tabel 5. Data dan Aturan Jam Kerja karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar 2018

| No | Hari | Jam Kerja | Jam Istirahat | Waktu Bekerja |
|----|--------|---------------|---------------|---------------|
| 1 | Senin | 08.00 - 17.00 | 12.00 - 13.00 | 8 Jam |
| 2 | Selasa | 08.00 - 17.00 | 12.00 - 13.00 | 8 Jam |
| 3 | Rabu | 08.00 - 17.00 | 12.00 - 13.00 | 8 Jam |
| 4 | Kamis | 08.00 - 17.00 | 12.00 - 13.00 | 8 Jam |
| 5 | Jumat | 08.00 - 17.00 | 12.00 - 13.00 | 8 Jam |
| 6 | Sabtu | 08.00 - 17.00 | 12.00 - 13.00 | 8 Jam |
| | Total | | | 48 Jam |

Sumber : HRD PT Bumi Jaya Abadi Makassar, (2018)

Berdasarkan tabel 4, Jumlah rata-rata target volume produksi Jagung sebesar 70,57% dan beras 71,44%, ini merupakan di bawah target pencapaian yang ditetapkan oleh PT Bumi Jaya Abadi Makassar tahun 2018 yaitu 100%. Tidak tercapainya target realisasi Tingkat Pencapaian produksi jagung dan beras dikarenakan target produksi bulanan tidak tercapai. Bulan Januari dan Februari tidak ada realisasi dikarenakan musim tanam bulan desember tahun 2016 baru terealisasi bulan maret 2018.

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa jam kerja setiap karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar setiap harinya adalah 8 jam, untuk setiap minggunya para karyawan harus bekerja 48 jam untuk menyelesaikan target dari pekerjaan yang telah diberikan. Data tersebut tidak termasuk jumlah jam kerja lembur pada saat musim panen tiba yakni bulan maret sampai bulan agustus, jam kerja dimulai pada pukul 08:00 pagi sampai dengan 22:00 malam termasuk hari sabtu dan minggu, jam kerja dan beban kerja yang terlalu lama dan tidak sesuai dengan penghasilan yang diharapkan akan mengakibatkan stres kerja yang berdampak negatif pada karyawan yang nantinya akan berdampak pada turn over karyawan. Data tersebut didapatkan berdasarkan hasil wawancara.

Menurut Agus Ginanjar (2016) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan" berpendapat bahwa bayaran yang tinggi, lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja jika dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja di PT Bumi Jaya Abadi Makassar yang kurang mendukung di gudang - gudang penerimaan, yaitu kurangnya alat pendingin ruangan dan ventilasi udara yang dirasa kurang, selain berguna untuk kenyamanan, Barang di gudang pun dapat terjaga kualitasnya jika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi. Selain itu banyaknya debu di area pergudangan yang menyebabkan ketidaknyamanan dan terganggunya saluran pernafasan bagi para pekerja. Selain itu kondisi kerja yang menyangkut fasilitas yang berada di area produksi dirasa masih kurang karena sebagian proses produksi masih dilakukan secara semi otomatis yakni sebagian masih memakai tenaga manusia khususnya di bagian pengemasan sehingga target yang ditetapkan perusahaan sulit tercapai yang dampak negatifnya terhadap kinerja secara keseluruhan. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan, sehingga keberadaan karyawan dalam perusahaan harus dijaga dengan baik dengan memperhatikan kebutuhan akan karyawan terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya, dengan demikian mereka akan berusaha dengan keras untuk dapat meningkatkan Kinerjanya.

Menurut Hamid, dkk (2013), karyawan akan memberikan semua kemampuan yang dimilikinya baik itu sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan professional yang memungkinkan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu dan disiplin serta jujur, memiliki loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Karyawan membutuhkan adanya pembinaan, penyadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dengan penuh kesadaran dan tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Karyawan yang melakukan peningkatan sikap terhadap perjuangan dan pengabdian, disiplin kerja serta kemampuan professional melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan loyalitas karyawan dan Kinerja dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan berdampak pada penurunan kinerjanya, dan sebaliknya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya kinerjanya akan meningkat. Stress kerja yang dialami oleh karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas, namun pengaruh stress kerja ini bisa membawa dampak negatif dan juga bisa memberi dampak positif bagi karyawan. Hal ini tergantung kepada karyawan dalam melihat dan mempersepsikan stress kerja itu sendiri.

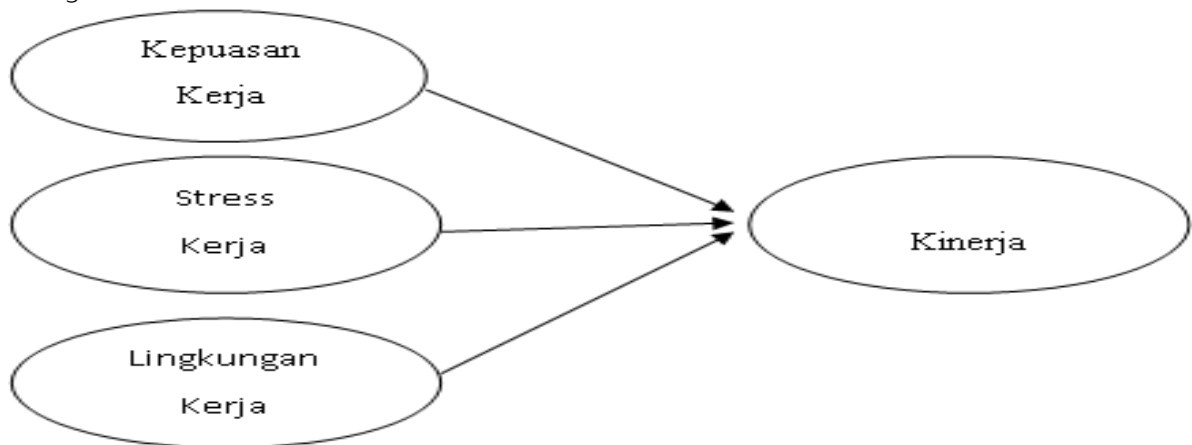
Menurut Faliza (2015), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Berhadapan dengan suatu stressor (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Individu merasa terganggu atau tidak, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialami. Faktor kunci dari stress adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang

dihadapi. Reaksi terhadap stress dipengaruhi oleh pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Menurut Ardana dkk (2014) menyatakan bahwa "salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stress berhubungan erat dengan Kinerja. Karyawan yang mengalami stress kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya". Menurut Dwi sylvia eka (2016) dalam jurnalnya " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Cabang Malang ". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kekalainen,Pirjo et al (2014) dalam jurnal yang berjudul "Effect of reduced summer indoor temperature on symptoms, perceived work environment and productivity in office work" menyimpulkan bahwa dengan adanya renovasi, kenyamanan ruangan, suhu ruangan dan kualitas udara dapat meningkatkan Kinerja kerja sebesar 4,4 persen.

Untuk memperjelas dari uraian di atas maka akan digambarkan alur kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 1. Alur Kerangka Konseptual

Untuk menjawab masalah yang disampaikan pada penelitian ini maka hipotesis adalah :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar. Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar yang berjumlah 79 orang. Dengan mempertimbangkan sedikitnya sejumlah karyawan yang ada, maka penulis menjadikan seluruh karyawan tersebut sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2009).

Untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Setelah data dikumpulkan, maka dilakukan uji instrument penelitian melalui uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, linieritas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Selanjutnya pengujian hipotesis penelitian dianalisis dengan menggunakan rumus model persamaan sebagaimana penjelasan berikut :

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + E$$

Setelah itu, dilakukan uji R² (Koefisien Determinasi) dan uji T untuk melihat besaran pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen penelitian

Analisis instrument dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau tidak (Sugiyono, 2007).

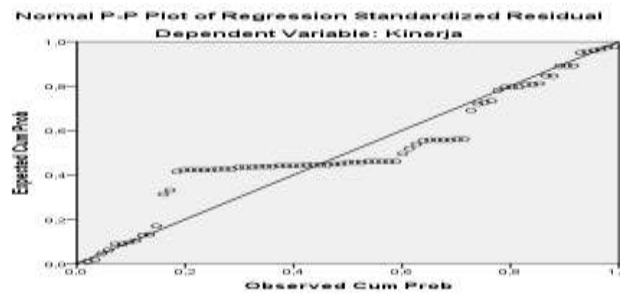
Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Instrumen | <i>Correct Item Total Correlation</i> (r hitung) | Uji Validitas | <i>Cronbach's Alpha</i> (r hitung) | Uji Realibilitas |
|-------------------|--|---------------|--------------------------------------|------------------|
| Y.1 | 0.905 | valid | | |
| Y.2 | 0.945 | valid | | |
| Y.3 | 0.902 | valid | 0.794 | reliabel |
| Y.4 | 0.842 | valid | | |
| Y.5 | 0.902 | valid | | |
| X ₁ .1 | 0.952 | valid | | |
| X ₁ .2 | 0.887 | valid | | |
| X ₁ .3 | 0.852 | valid | 0.795 | reliabel |
| X ₁ .4 | 0.867 | valid | | |
| X ₁ .5 | 0.920 | valid | | |
| X ₂ .1 | 0.936 | valid | | |
| X ₂ .2 | 0.894 | valid | | |
| X ₂ .3 | 0.867 | valid | 0.795 | reliabel |
| X ₂ .4 | 0.865 | valid | | |
| X ₂ .5 | 0.848 | valid | | |
| X ₃ .1 | 0.873 | valid | | |
| X ₃ .2 | 0.858 | valid | | |
| X ₃ .3 | 0.916 | valid | 0.796 | reliabel |
| X ₃ .4 | 0.933 | valid | | |
| X ₃ .5 | 0.930 | valid | | |

Sumber : Hasil analisis Tahun (2019)

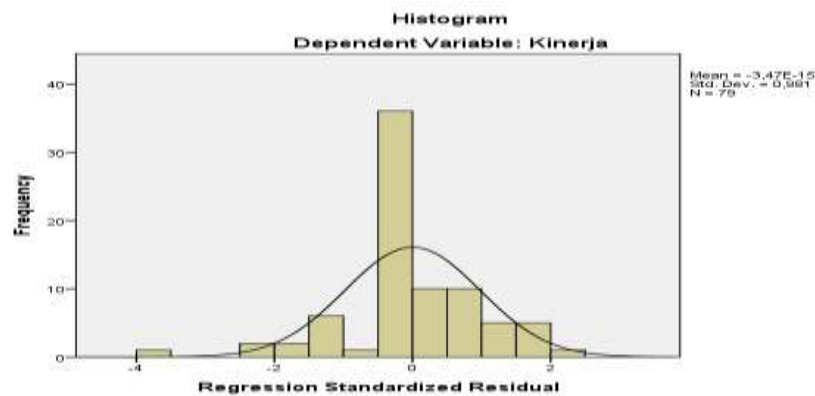
Dari ketiga variabel pengujian reliabilitas berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* berada pada kisaran 0,794 sampai 0,796 ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel yang diamati dinyatakan reliabel.

Untuk melihat ketepatan linieritas maka dapat diketahui dari gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2 : Normal P-P Plot Of Regression Standardized

Dari gambar 2 di atas dapat disimpulkan data sudah membentuk garis lurus dari sisi kiri bawah ke kanan atas sesuai dengan teori linieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa linieritas dalam model regresi ini sudah dipenuhi.



Gambar 3 : Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Analisis, 2019

Data terdistribusi normal jika data tersebut membentuk kurva bel. Jika dilihat gambar 3 di atas, meski tidak sempurna data yang digunakan ada kecenderungan membentuk kurva bel, dengan demikian data dianggap berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. hasil uji multikolinearitas pada regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 7.

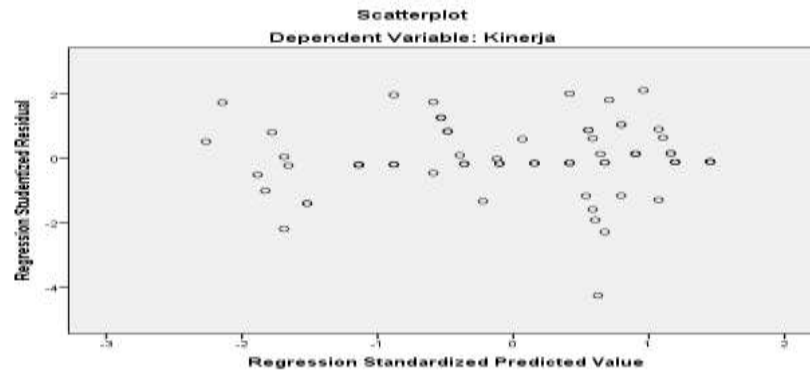
tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Toleransi | VIF |
|----------------------------|-----------|-------|
| Kepuasan Kerja (X_1) | 0,232 | 4,452 |
| Stres Kerja (X_2) | 0,233 | 4,684 |
| Lingkungan Kerja (X_3) | 0,282 | 3,965 |

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Berdasarkan data pada tabel 7, dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 4



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4, terlihat titik-titik menyebar di antara titik nol dan berada menyebar di atas dan di bawah garis nol tersebut secara acak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian ini menunjukkan adanya heterokedastisitas melainkan adanya homokedastisitas sehingga tidak menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik uji t yang perhitungan dilakukan dengan bantuan software SPSS.

Tabel 8. Koefisien Regresi Uji Secara Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | sig |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 0.032 | 0.055 | | | .0507 | 0.561 |
| X ₁ | 0.222 | 0.091 | 0.224 | | .2147 | 0.010 |
| X ₂ | 0.341 | 0.089 | 0.345 | | 3.816 | 0.000 |
| X ₃ | 0.532 | 0.082 | 0.531 | | 6.469 | 0.000 |

Dependent Variabel : y

Sumber : Data sudah diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan data pada tabel 8 dapat diketahui nilai t-hitung dan signifikansi/probabilitas dari variabel bebas tersebut, yakni: variabel kepuasan kerja (X₁) dengan nilai t-hitung 2,147 dan sig. 0,010, variabel stres kerja (X₂) dengan nilai t-hitung 3,816 dan sig. 0,000, variabel tanggungjawab (X₃) dengan nilai t-hitung 6,469 dan sig. 0,000.

Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$X_1 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$X_2 = \text{Stres kerja}$$

$$X_3 = \text{Lingkungan kerja}$$

$$e = \text{Epsilon (pengaruh variabel lain)}$$

$$Y = 0.032 + 0.222X_1 + 0.341X_2 + 0.532X_3$$

Dimana :

a = 0.032, angka tersebut menunjukkan bila variabel kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja diabaikan. Memberikan arti bahwa bila tidak dilakukan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar akan tetap sebesar 0,032.

-
- b1 = Koefisien regresi kepuasan kerja (b1) sebesar 0,222 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,222. Dengan asumsi nilai variabel X_2 dan variabel X_3 konstan.
- b2 = Koefisien regresi stres kerja (b2) sebesar 0,341 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan stres kerja, maka cenderung akan terjadi pula peningkatan kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar. Besarnya pengaruh stres kerja dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,345. Dengan asumsi nilai variabel X_1 dan variabel X_3 konstan.
- b3 = Koefisien regresi lingkungan kerja (b3) adalah 0,532 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka cenderung akan terjadi pula peningkatan kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,531. Dengan asumsi nilai variabel X_1 dan variabel X_2 konstan.

Berdasarkan tampilan pada table 8, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan, ternyata variabel lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar, karena diperoleh nilai *standardized beta coefficients* yang lebih besar dari variabel lainnya. Dari hasil analisis masing-masing variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk menguji tingkat keterpengaruhan (signifikansi) dari masing-masing variabel independen baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini berguna dan mencerminkan bagi keseluruhan anggota populasi.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung seperti terlihat pada tabel 8 untuk variabel bebas kepuasan kerja sebesar 2.147 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0.010. penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai t-tabel dengan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,982. Diperoleh nilai t-hitung 2.147 lebih besar dari nilai t - tabel 1,982 atau jika dilihat nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$), maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar. Besarnya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dari nilai koefisien regresi pada tabel 15 sebesar 0,224. Maka secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,224 \times 100\% = 22\%$.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung seperti terlihat pada tabel 8 untuk variabel bebas stress kerja sebesar 3.816 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai t-tabel dengan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,982. Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel bebas sebesar 3.816 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,982 atau jika dilihat nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$), maka dapat diambil keputusan untuk menerima H_1 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan

tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar.

Besarnya pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dari nilai koefisien regresi pada tabel 15 sebesar 0,345. Jadi secara parsial pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.345 \times 100\% = 34\%$.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung seperti terlihat pada tabel 8 untuk variabel bebas stress kerja sebesar 6.469 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai t-tabel dengan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,982.

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel bebas fisik sebesar 6.469 lebih besar dari nilai ttabel 1,982 atau jika dilihat nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$), maka dapat diambil keputusan untuk menerima H_1 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar.

Besarnya pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dari nilai koefisien regresi pada tabel 15 sebesar 0,531. Jadi secara parsial pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,531 \times 100\% = 53\%$.

Pembahasan

Melalui penelitian mengenai kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan, merupakan variabel yang diutamakan dalam menilai tingkat kemajuan perusahaan dan hal yang perlu diterapkan untuk menunjang keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan. Seperti diketahui bahwa hasil signifikan dari variabel yang ada setelah melalui hasil uji hipotesis, maka dapat dijelaskan melalui pembahasan secara parsial dan simultan sebagai berikut :

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Dari hasil analisis regresi variabel tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis uji t parsial dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,147 lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,982, yang membenarkan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja sangat ditentukan oleh besarnya pesan indikator yang membentuknya yakni :Bekerja pada tempat yang tepat, Pembayaran sesuai dengan beban pekerjaan, Manajemen memberikan apa yang diharapkan, Kondisi tempat kerja yang baik dan nyaman, Komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan. Kelima indikator tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja pada Perusahaan PT Bumi Jaya Abadi Makassar adalah indikator Organisasi memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan, kemudian diikuti oleh indikator kondisi tempat kerja yang baik dan nyaman, dan kemudian

pembayaran yang sesuai dengan beban pekerjaan selanjutnya adalah indikator komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan. Sedangkan indikator bekerja pada tempat yang tepat memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kepuasan kerja karyawan, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel kepuasan kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan handal sehingga tidak akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Yuli (2016) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas secara alamiah akan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja mereka (*output*) atau kinerja karyawan. Dan jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan ikut menurun sehingga kinerja pun juga akan menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja, dimana hubungan keduanya adalah searah. Hal ini juga masih konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang pasti didalam kepuasan dan kinerja karyawan. Meskipun terdapat bukti penelitian terbaru yang mendukung adanya hubungan sebab akibat dimana kepuasan lebih mempengaruhi kinerja karyawan daripada sebaliknya. Demikian pula dalam penelitiannya Agus ginanjar (2016) tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja kerja, dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar, yang berarti semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan berlaku atau terbukti.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins and Judge (2015) stres kerja adalah suatu kondisi karyawan merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapinya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja. Dari hasil analisis regresi variabel tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis uji t parsial dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t -hitung sebesar 3.816 lebih besar dari nilai t -tabel yakni 1,982, yang membenarkan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan stres kerja sangat ditentukan oleh besarnya pesan indikator yang membentuknya yakni : Kondisi pekerjaan yang tidak mendukung, Kecemasan terhadap pekerjaan yang tidak selesai, Hubungan yang baik antar karyawan, Karyawan dilema dengan Perkembangan karier, dan Tumpang tindihnya fungsional organisasi. Kelima indikator tersebut menunjukkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel stres kerja pada Perusahaan PT Bumi Jaya Abadi Makassar adalah indikator adalah indikator Hubungan baik antar karyawan, kemudian diikuti

indikator Kecemasan terhadap pekerjaan yang tidak selesai dan indikator Kondisi pekerjaan yang mendukung. Lalu indikator fungsional organisasi yang tidak tumpang tindih antar atasan dan bawahan, Sedangkan indikator Perkembangan karir yang jelas memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel stres kerja, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel stres kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r -tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan handal sehingga tidak akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Hal ini menandakan bahwa hasil penelitian sudah konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar dalam Koesmono (2014) menyatakan bahwa pada umumnya karyawan merasakan bahwa stress merupakan suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Demikian pula ada stress yang dapat bersifat positif, semakin tinggi dorongannya untuk berprestasi, semakin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga kinerja dan efisiensinya. Stress dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif.

Menurut Robbins dan Judge (2015) Stres tidak selamanya memberikan dampak negatif terhadap kinerja namun stres terkadang memberikan dampak positif terhadap karyawan ketika stres tersebut dapat memicu semangat kerja dan segala potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar, yang berarti semakin baik stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan berlaku atau terbukti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan tata ruang tempat kerja, kebersihan lingkungan, suasana tempat kerja, penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari hasil analisis regresi variabel tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis uji t parsial dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t -hitung sebesar 6.469 lebih besar dari nilai t -tabel yakni 1,982, yang membenarkan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan lingkungan kerja yang baik sangat ditentukan oleh besarnya pesan indikator yang membentuknya yakni : Perlengkapan dan fasilitas kerja, Suasana kerja (non physical working environment), Tata ruang tempat bekerja, Kebersihan lingkungan kerja dan Penerangan lingkungan kerja. Kelima indikator tersebut menunjukkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Jaya Abadi Makassar.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar adalah indikator Kebersihan lingkungan kerja yang baik, kemudian diikuti indikator Penerangan lingkungan kerja yang baik, dan kemudian indikator Tata ruang tempat bekerja yang sesuai. Kemudian indikator Perlengkapan dan fasilitas yang memadai, Sedangkan indikator Suasana kerja (non physical working environment) yang mendukung memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel lingkungan kerja, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel lingkungan kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan handal sehingga tidak akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Penyelesaian Pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi kinerja karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan menurunnya kinerja bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan berlaku atau terbukti.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar. Variabel yang paling dominan berkontribusi memberikan sumbangan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka variabel kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dapat digunakan sebagai cara untuk mengukur maupun meningkatkan kinerja karyawan pada PT.

Bumi Jaya Abadi Makassar. Sehingga hasil penelitian ini menyarankan agar kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Seluruh karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar perlu melakukan upaya yang dilakukan secara kontinyu atau terus menerus untuk dapat tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar untuk dapat melihat kontribusi dari stress kerja dan nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Untuk penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel bebas lainnya, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan semangat kerja.

REFERENSI

- Ardana, Komang. Ni Wyan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2014. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Faliza Nur 2015. Tesis. Analisis Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh.
- Ginanjar, A. R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Jakarta.
- Hamid, E.S, Rowi, Budiman. 2013. Membangun Profesional Muhammadiyah. Yogyakarta LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno. 2014. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L, and John H. Jackson. 2006. Human Resource Management. Tenth Edition. Ohio :Thomson South – Western.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson, 2012. Human Resource Management, Ninth Edition, South-Westem College Publishing, Thomson Learning, USA. Jemmy Sadeli & Bayu Prawira Hie (penerjemah) (2001), Salemba Empat, Jakarta
- Miftahul Huda. 2016. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang Kota Malang. UIN Sunan Malik. Malang.
- Prasito, Arif. 2004. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. Edisi Revisi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen SDM. Aditama Jakarta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Yuli. Cantika. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : Penerbit Universitas Muhammadiyah.