

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Jaya Raya

RIANA DEWI KARTIKA¹; KADEK SUPARTINI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma
Jln. Yudistira No. 11 Telp. (0362) 22950 Fax. (0362) 22950
E-mail : rianakartika683@gmail.com

Submit : 2022-07-07

Review : 2023-01-10

Publish : 2023-02-26

Abstract: Performance is the willingness of a person or group of people to carry out activities or perfect them in accordance with their responsibilities with the expected results. This study aims to examine the effect of: (1) job satisfaction on employee performance, (2) environment on employee performance, and (3) job stress on employee performance at CV Jaya Raya company. The results of this study are expected to be useful as a guide in developing knowledge in the field of human resource management, especially issues regarding job satisfaction, work environment and work stress on the performance of Cv Jaya Raya employees. The design of this research is causal quantitative research. The research subject is CV Jaya Raya company and the objects are job satisfaction, work environment, work stress and employee performance. The population of this research is all employees of CV Jaya Raya totaling 40 people. Data were collected by distributing questionnaires, and analyzed by multiple linear regression analysis. The results showed that (1) job satisfaction has a significant effect on employee performance, (2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, (3) job stress has a negative and significant effect on employee performance at Cv Jaya Raya company.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Environment, Job Stress And Employee Performance*

Persaingan pada era global yang sangat ketat, tenaga kerja harus memiliki kualitas dan keterampilan yang lebih agar mampu bersaing dengan sumber daya manusia lainnya. Sumber daya manusia adalah modal berharga dalam organisasi, yang mencerminkan pentingnya aset tidak berwujud diatas sumber daya aktual (Kalangi,2018). Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi di buat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Menurut (Afandi, 2017:3) sumber daya manusia merupakan suatu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan

penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Seorang atasan harus bisa memberikan pengawasan dan perhatian kerja yang dapat memberikan kenyamanan bekerja dan memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja setiap bawahannya. Menurut Afandi (2018:74) bahwa ketika sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan, karyawan memiliki komitmen tinggi pada pekerjaan yang dilakukannya serta menunjang kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut (Agus & Nunung, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Menurut (Edy Sutrisno, 2019) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan (Lawler, 2015).

Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2017) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisikerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas penunjang yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penitilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan pegawai akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pegawai dan menimbulkan stres.

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan oleh perusahaan. Menurut Sasono (2017:47) menyebutkan bahwa stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Miner, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dan dievaluasi karena merupakan perilaku nyata di tempat kerja dan mempunyai banyak aspek yang adakalanya dapat menyimpang dari harapan pimpinan dan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Miner, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dan dievaluasi karena merupakan perilaku nyata di tempat kerja dan mempunyai banyak aspek yang adakalanya dapat menyimpang dari harapan pimpinan dan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, fenomena yang terjadi pada perusahaan Cv Jaya Raya yaitu karyawan merasa terganggu dengan kebisingan di lingkungan sekitar, ruangan kerja karyawan terlalu panas, hubungan antar karyawan yang sangat sulit berinteraksi karena jarak terlalu jauh. Beberapa fenomena tersebut dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di perusahaan Cv Jaya Raya. Fenomena kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stress kerja yang telah dijelaskan diatas, diyakini mempengaruhi pembentukan karyawan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan

kinerja karyawan, tentu saja akan sangat dipengaruhi oleh perilaku karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cv Jaya Rayadengan langkah-langkah: 1. mendeskripsikan teori, 2. mengumpulkan dan menganalisis data, 3. Menarik kesimpulan dan saran.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : Studi Dokumenter merupakan salah satu cara pengumpulan data melalui pencatatan arsip arsip atau dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Seperti data jumlah nama-nama karyawan Cv Jaya Raya. Angket/Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner/angket kepada seluruh karyawan Cv Jaya Raya yang menyangkut variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5.

Pemilihan lokasi penelitian merupakan salah satu hal yang penting sebagai obyek dalam memperoleh data yang diinginkan dan yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Perusahaan CV Jaya Raya. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif Klausal.

Penelitian Kuantitatif kausal merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah anggota dan jawaban kuisisioner dari responden sehingga hasil dari penelitian ini adalah data yang berbentuk angka-angka.

HASIL

Hasil dalam penelitian ini antara lain:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.334	2.294		1.454	.155
KEP (X1)	.116	.142	.165	2.167	.002
LIK (X2)	.396	.088	.638	4.503	.000
SK (X3)	-.101	.102	-.106	-.987	.003

a. Dependent Variable : KIK

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$Y = 3,334 + 0,166 X1 + 0,088 X2 + 0,102 X3 + e$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Cv Jaya Raya. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa :

- a. Konstanta (a) = 3,334 ini menunjukkan dimana jika variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan loyalitas karyawan (X3) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 3,334.
- b. Koefisien kepuasan kerja (X1) = 0,166 ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain jika kepuasan kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,166 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau 0.
- c. Koefisien lingkungan kerja (X2) = 0,396 ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2)

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain jika kepuasan kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,396 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau 0.

- d. Koefisien stres kerja (X3) = -0,101 menunjukkan bahwa ketika stres kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar -0,101.

Uji Kekuatan Model (Uji Determinasi)

Tabel 2. Uji Kekuatan Model

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.550	1.21842

a. Predictors : (Constant), KEP, LIK, SK

Sumber : Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya R square adalah 0,585. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 58,5%. Jadi besarnya pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Cv Jaya Raya and Resort sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Model Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa perolehan nilai t-hitung dari masing-masing variabel independen, kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan $df = 36$ ($40-3-1$) adalah 2,026.

Tabel 3. Uji Model Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.334	2.294		1.454	.155
KEP (X1)	.116	.142	.165	2.167	.002
LIK (X2)	.396	.088	.638	4.503	.000
SK (X3)	-.101	.102	-.106	-0.987	.003

a. Dependent Variable : KIK

Sumber : Lampiran 3 hasil Output SPSS

1. Kepuasan Kerja (X1). Nilai thitung variabel kepuasan kerja (X1) adalah 2.167 dan nilai ttabel adalah 2,026 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.167 > 2,026$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,02 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Cv Jaya Raya.
2. Lingkungan Kerja (X2). Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah 4.503 dan nilai ttabel adalah 2,026 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4.503 > 2,026$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Cv Jaya Raya.
3. Stres Kerja (X3). Nilai t-hitung variabel stres kerja (X3) adalah -0.987 dan nilai t-tabel adalah 2,026 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-0,987 < 2,026$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,03 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X3) berpengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan (Y) Cv Jaya Raya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cv Jaya Raya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv Jaya Raya, hal ini terlihat dari uji parsial (Uji-t) yang memperoleh bahwa nilai t-hitung variabel kepuasan kerja (X1) adalah 2.167 dan nilai ttabel adalah 2,026 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.167 > 2,026$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu besar pengaruh atau nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,166. Berarti kepuasan kerja karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Raya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Jaya Raya, hal ini terlihat dari uji parsial (Uji-t) yang memperoleh bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah 4.503 dan nilai t-tabel adalah 2,048 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4.503 > 2,026$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu besar pengaruh atau nilai korelasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396. Sehingga dapat disimpulkan dari hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berarti lingkungan kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan hasil ini menunjukkan bahwa

semakin baik lingkungan kerja saat bekerja yang diberikan Cv Jaya Raya kepada karyawannya akan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang maksimal.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Raya.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dilihat bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cv Jaya Raya. Hal ini dapat dilihat dari pengujian parsial (Uji-t) dimana menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel stres kerja (X3) adalah -0,987 dan nilai t-tabel adalah 2,026 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-0,732 < 2,048$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,003 < 0.05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Selain itu besar pengaruh atau nilai korelasi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,101. Sehingga dapat disimpulkan dari hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Dalam penelitian ini variabel stres kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengganggu konsentrasi kerja dan tidak mampu mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

SIMPULAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Jaya Raya. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Jaya Raya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Jaya Raya.
3. Variabel stres kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Raya.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)". Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, A., dan Nunung, A. S. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)". Yogyakarta: Andi.
- Ardana. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozalli, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegor7
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kalangi, R. 2018. Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum
- Lawler, E. 2015. Global Trend In Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis. London: Standford Business Book.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Ke-10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Ke-10. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta : Rajawali Pers.
- Vanchapo, A. R. 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.