

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEBUAH PERUSAHAAN AUTOMOTIF DI TANGERANG SELATAN

SURTI WARDANI

Faculty of Economic and Business, Pamulang University
dosen01707@unpam.ac.id

MADINA

Faculty of Economic and Business, Pamulang University

ABSTRACT

Intense competition in various automotive businesses requires proper HR management that support employee performance. One of the automotive companies is located in the South Tangerang area. The main objective of this research was to determine the effect of the work environment and work stress on employee performance at an automotive company in South Tangerang. The method used is quantitative research in causal associative approach. The sampling technique used was saturated sampling with 65 respondents. Data analysis techniques using descriptive, quantitative data analysis and also using the SPSS Version 26 application. The results obtained from data processing stated that all of the instrument tests were declared valid because the value of $r_{hitung} > r_{tabel}$, and also declared reliable because the CronbachAlpha value $>$ Standard Cronbach Alpha. In the classical assumption test, it states that the dependent variable and the independent variable are declared normally distributed because the significance value is > 0.050 , there is no multicollinearity obtained from the tolerance value of the variable < 1 while the VIF value < 10 , this regression model has no autocorrelation which is indicated by a value of 1.948, and there is no heteroscedasticity disorder because the dots do not form a pattern. Quantitative analysis states that linear regression analysis X_1 has a significant effect on Y , X_2 has a significant effect on Y , while X_1 and X_2 simultaneously have a significant effect on Y . While X_1 and X_2 have a significant effect on Y by 42.3%. Hypothesis test obtained value of $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(42.345 > 2.750)$. This means that there is a simultaneous significant effect of work environment and work stress on employee performance at the automotive company in South Tangerang.

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

ABSTRAK

Persaingan ketat di berbagai bisnis automotif memerlukan pengelolaan SDM secara tepat, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja pada karyawan. Dari banyaknya perusahaan automotif di Indonesia, salah satu perusahaan automotif berada di daerah Tangerang Selatan. Tujuan utama dalam penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan otomotif di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel berjumlah 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengolahan data hasil kuesioner menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 hasil yang diperoleh dari pengolahan data menyatakan bahwa pada uji instrumen semua kuesioner dinyatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan juga dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbatch Alpha > Standar Cronbatch Alpha. Pada uji asumsi klasik menyatakan bahwa variabel dependen dan variabel independen dinyatakan berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi > 0,050, tidak ada multikolinearitas dimana diperoleh nilai tolerance variabelnya < 1 sedangkan nilai VIF < 10, model regresi ini tidak ada autokorelasi dibuktikan dengan nilai 1,948, dan tidak ada gangguan heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik tidak membentuk pola. Analisis kuantitatif menyatakan bahwa analisis regresi linier X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y , X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y , sedangkan X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y . Sedangkan X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y sebesar 42,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (42,345 > 2,750). Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan automotive XYZ di Tangerang Selatan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri otomotif telah menjadi sebuah pilar penting dalam sektor manufaktur di negara Indonesia karena banyak perusahaan mobil yang terkenal di dunia membuka (kembali) pabrik-pabrik manufaktur mobil atau meningkatkan kapasitas produksinya di Indonesia. Terlebih lagi, Indonesia mengalami transisi yang luar biasa karena berubah dari hanya menjadi tempat produksi

mobil untuk diekspor (terutama untuk wilayah Asia Tenggara) menjadi pasar penjualan (domestik) mobil yang besar karena meningkatnya produk domestik bruto (PDB) per kapita. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang mumpuni guna keberhasilan kinerja di setiap bisnis otomotif dan salah satunya melalui pengelolaan SDM yang tepat. Terdapat berbagai variabel yang dapat memberikan

pengaruh pada kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja dan stress kerja yang ditemukan dan dihadapi oleh karyawan. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, dan menjadi referensi dalam penelitian ini, maka akan dilihat apakah kedua variabel tersebut memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang berada di sebuah perusahaan otomotif di Tangerang Selatan.

Ditengah merebaknya virus covid-19 di Indonesia, pertumbuhan industri otomotif menunjukkan geliat yang cukup atraktif, hal ini dikarenakan jumlah kelas menengah di Indonesia selaku elemen penting penggerak roda ekonomi nasional terus bertumbuh. Dalam persaingan bisnis, perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain biasanya didukung oleh faktor

Sumber Daya Manusia(SDM) memiliki kualitas paling tinggi, agar perusahaan bisa bersaing sehingga akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangat penting.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas perlunya peran agar optimal dari pihak perusahaan sendiri sebagai wadah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Persaingan semakin tinggi kualitas Sumber Daya Manusia(SDM) yang dimiliki suatu perusahaan maka, akan memiliki daya saing yang tinggi pula, jadi dalam menguasai kualitas perusahaan sangat penting

dalam mendorong untuk memajukan suatu perusahaan dan memiliki inovasi untuk berpotensi melalui kualitas produk dan pelayanan.

Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Karyawan mempunyai tugas utama untuk meningkatkan penjualan unit kendaraan, pelayanan yang prima dan ketersediaan suku cadang yang memadai. Hal ini

tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya atau karyawannya. Karena karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting yang mana karyawan tersebut dituntut untuk mampu bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan beban kerja yang di alami oleh para karyawan. Pada saat peneliti melakukan observasi pra penelitian langsung ke lokasi ditemukan beban kerja yang begitu over yaitu target jasa yang berlebihan dengan situasi yang sedang dilanda wabah virus Covid-19 sehingga membuat banyak yang mengalami stres kerja. Dimana stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang menjadikan tidak seimbang nya fisik dan psikis seorang pekerja sehingga

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Terdapat beberapa data yang memberikan penguatan fenomena yang akan diteliti berkenaan dengan lingkungan kerja pada perusahaan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Data Lingkungan Kerja PT XYZ periode 2019 - 2020

No	Lingkungan Kerja (Karyawan 65)	2019			2020		
		SB	B	TB	SB	B	TB
1	Penerangan cahaya	3	5	10	2	3	12
2	Temperatur Udara	2	7	4	2	4	6
3	Suara Bising	2	3	10	1	2	10
4	Tata Warna	2	3	5	1	3	8
5	Kebersihan	2	2	5	2	2	7
Jumlah		11	20	34	8	14	43
Jumlah Karyawan			65			65	
Presentase		16,92	30,77	52,31	12,31	21,54	66,15
		%	%	%	%	%	%

Sumber : PT. XYZ di Tangerang Selatan. 2021

Dari data tersebut terlihat bahwa, terjadi peningkatan sebesar 75% sejumlah 20 orang pada tahun 2019 menjadi 35 orang di tahun 2020 yang mengundurkan diri atau resign. Penyebab resign bukan karena perusahaan yang sedang melakukan efisiensi, melainkan keingan dari karyawan tersebut. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal,

dalam penelitian yang akan peneliti lakukan, akan dilihat dari karyawan yang masih bekerja di PT. XYZ berdasarkan stres pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Selain itu, terjadi penurunan kinerja yang bisa disebabkan oleh stress kerja. Stres kerja secara tidak langsung dikaitkan dengan beban kerja yang

tinggi, dan pencapaian target yang berhenti. Hal ini dapat terlihat dari begitu tinggi yang mengakibatkan data *turn over* karyawan sebagai karyawan mengundurkan diri atau berikut

Tabel 2
Data *Turn Over* Karyawan PT XYZ periode 2019 – 2020

Bagian	Karyawan Resign		Karyawan	Kebutuhan Perusahaan	Kurang SDM
	2019	2020			
After Sales	4	7	20	25	5
Sales	8	15	26	30	4
Back Office	3	7	7	10	3
Outsource	5	6	12	15	3
Jumlah	20	35	65	80	15

Sumber : PT. XYZ di Tangerang Selatan, 2021

Berkenaan kedua data yang menunjukkan terjadinya tersebut maka diperoleh pula data penurunan kinerja karyawan, dengan data sebagai berikut:

Tabel 3
Data Kinerja Karyawan PT. XYZ periode 2019-2020

No	Kinerja	Target Perusahaan	Realisasi	
			2019	2020
1	Kualitas Kerja	20%	17%	15%
2	Kuantitas Kerja	20%	15%	14%
3	Tanggung jawab	20%	19%	18%
4	Kerjasama	20%	14%	14%
5	Inisiatif	20%	16%	14%
	Jumlah Total	100%	81%	75%

Sumber : PT. XYZ di Tangerang Selatan, 2021

Tabel tersebut dominan kualitas kerja dan inisiatif memperlihatkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan sebesar 2% dari tahun 2019 sampai 2020, yang mengalami penurunan sebesar 6%, dimana indikator kinerja yang dan yang dapat dipertahankan yaitu

kerja sama dikarenakan tidak mengalami penurunan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:21), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Stres Kerja

Menurut Rivai (2015:724) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:87) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

memiliki kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas perusahaan. Pihak manajemenlah yang dapat menilai kinerja karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

$H_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Tangerang Selatan

$H_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

di Tangerang Selatan

H₂ = 0: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Tangerang Selatan

H₂ ≠ 0: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Tangerang Selatan

H₃ = 0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Tangerang Selatan

H₃ ≠ 0 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Tangerang Selatan

akan mengukur pengaruh dari kedua variabel bebas lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi diambil dari seluruh jumlah karyawan dengan sampel jenuh sebesar 65 orang. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 26. Data sekunder diperoleh dari tempat penelitian secara langsung. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara dan studi literatur. Teknik analisis data secara deskriptif dan kuantitatif, menggunakan uji statistik. Pengujian dilakukan pada instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien relasi dan koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, yang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) dan

stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26:

Tabel 4

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	24,497	3,111		7,875	,000
Lingkungan kerja (X1)	,521	,070	,627	7,486	,000
Stress Kerja (X2)	-,142	,035	-,339	-4,047	,000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,497 + 0,521X1 - 0,142X2$.

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 24,497 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 24,497 point.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) 0,521 diartikan apabila tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X2), maka setiap kenaikan 1 % pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,521 % dan sebaliknya.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui

tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Stress Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,577	,564	2,300

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian pada tabel 5, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,760 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26:

Tabel 6
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Stress Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,760 ^a	,577	,564	2,300

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar (100-56,4%) = 43,6% dipengaruhi faktor

lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

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

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	24,497	3,111		7,875	,000
Lingkungan kerja (X1)	,521	,070	,627	7,486	,000
Stress Kerja (X2)	-,142	,035	-,339	-4,047	,000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,486 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₁ diterima, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Tangerang Selatan

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

Hasil pengolahan data

menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficient Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	24,497	3,111		7,875	,000
	Lingkungan kerja (X ₁)	,521	,070	,627	7,486	,000
	Stress Kerja (X ₂)	-,142	,035	-,339	-4,047	,000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian pada tabel 8, diperoleh nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. XYZ di Tangerang Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% yang akan membandingkan antara nilai *F hitung* dengan *F tabel*. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut

Tabel 9

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficient

Model Squares	Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	447,893	2	223,947	42,345	,000 ^a
Residual	327,891	62	5,289		
Total	775,785	64			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9, ditemukan bahwa hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,345 > 2,750), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Tangerang Selatan.

Dari hasil olahan data tersebut dapat dianalisis bahwa variabel lingkungan kerja

merupakan bagian dari fungsi manajemen, salah satunya adalah *organizing* di mana perusahaan harus mensinkronkan berbagai sumber daya, diantaranya adalah sumber daya manusia dan sumber daya fisik yaitu lingkungan kerja. Sementara itu pada fungsi manajemen sumber daya manusia lingkungan kerja masuk pada fungsi pengintegrasian. Perusahaan harus bisa melakukan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, salah satunya penyediaan lingkungan kerja agar tercapai kerja

sama yang serasi dan saling menguntungkan. Fungsi lain ialah pemeliharaan yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, dalam hal ini termasuk lingkungan kerja agar karyawan tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Kondisi kerja sebaiknya diusahakan oleh perusahaan sebaik mungkin. Hal ini akan mempengaruhi pelayanan kerja karyawan lebih bergairah dalam bekerja, sehingga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan.

Dari temuan penelitian yaitu gedung sebagai lingkungan kerja masih dinilai karyawan belum memberikan rasa nyaman dalam bekerja, sementara pimpinan mampu dalam menciptakan

hubungan kerja yang baik. Dari kedua hal tersebut dapat dilakukan sinergi dengan cara karyawan memberikan masukan kepada pimpinan mengenai penyediaan gedung yang memadai sebagai lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Dengan demikian penyediaan lingkungan kerja (gedung) tersebut dapat memberikan manfaat lingkungan kerja bagi karyawan seperti yang disebutkan oleh Ishak dan Tanjung (2020:532) menjelaskan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Sementara pada variabel stress kerja, dapat dijelaskan Dalam fungsi manajemen *Planning* (perencanaan) dapat berhubungan dengan stres kerja dalam penyelesaian pekerjaan

sebagai bentuk tanggung jawab. Stres kerja merupakan sebuah respon yang muncul dari tekanan dan tuntutan yang tidak dapat teratasi akibat ketidakmampuan serta pengetahuan yang dimiliki kurang. Perencanaan memiliki fungsi untuk mencapai tingkat efektivitas dan juga efisiensi operasional, sehingga dapat dilakukan upaya mengidentifikasi masalah ataupun hambatan dan melakukan pembetulan akibat penyimpangan. Tujuan pembuatan perencanaan menentukan apa yang sebenarnya sangat ingin dicapai di masa depan dan juga menetapkan berbagai langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan dilakukan perencanaan yang tepat, perusahaan dapat memberikan pengarahannya yang baik terhadap karyawan. Sehingga karyawan dapat mengetahui apa

yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dari temuan penelitian yaitu pekerjaan yang diberikan diluar batas kemampuan sehingga banyak karyawan yang merasa tertekan dan menyebabkan stres dalam bekerja, sementara pimpinan dapat membantu memecahkan masalah. Dari kedua hal tersebut dapat dilakukan sinergi dengan cara karyawan memberikan masukan kepada pimpinan mengenai pekerjaan yang diberikan dimana harus bisa disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan dengan tujuan semua pekerjaan bisa diselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga tidak menimbulkan stres dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja akan tercapai apabila didukung oleh upaya kerja dan dukungan perusahaan. Perusahaan dapat mendukung kinerja karyawan, dengan membangun lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta penangan terhadap stres kerja yang diakibat tuntutan kerja yang tidak dapat dicapai. Dengan membangun lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan dimana lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pendekatan stres kerja yaitu pendekatan karyawan dan perusahaan, karena stres kerja dapat mempengaruhi kehidupan kesehatan, produktivitas dan semua

aspek efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan dapat melakukan perbaikan kinerja dengan menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai bentuk dukungan dalam pekerjaan yang ada di perusahaan.

KESIMPULAN

Dalam pengelolaan SDM, lingkungan kerja menjadi bagian yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan otomotif. Hal ini telah diuji secara

empiris dengan temuan pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 atau 46,6%; dan nilai uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,410 > 1,998) juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,050$ atau (0,000 < 0,050).

Stres kerja juga ikut memberikan andil pengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan otomotif. Hal ini dibuktikan pada hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,195 atau 19,5%; dan nilai uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,047 > 1,998) juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,050$ atau (0,000 < 0,050).

Secara bersamaan, lingkungan kerja dan stress kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan otomotif. Secara empiris hal tersebut dibuktikan pada hasil uji nilai

koefisien determinasi sebesar 0,564 atau 56,4%; dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (42,345 > 2,750), juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,050$ atau (0,000 < 0,050).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari .2014. *Analisis Regresi Teori, Kasus, & Solusi*. BPFEUGM: Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Yogyakarta.
- Bintaro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dirgahayu, 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makasar: CV. Nias Media Peustaka

- Fayol, Henry. 2012. *Dialih bahasa M Ladzi Safroni, Manajemen Reformasi Pelayanan Publik*.
- Feriyanto, Andri & Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediatara.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasaran.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishak, & Tanjung. 2020. *Manfaat Lingkungan Kerja*. Jakarta: Gramedia
- Istijanto. 2014. *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan Edisi-7*. Depok: PT Raja Grafindo Prasada.
- Robbins & Coulter. 2014 *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak. 2020. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta
- Siswanto, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2016, *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunoyo, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Torang, Syamsir, 2014, *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- JURNAL:**
- Aidil Amin dan Juwita Ramadani F. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Forkamma*. 2 (2), ISSN: 4565-4574.
- Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan dan Imelda W Ogi, 2019. Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Okonomi, Bisnis dan Akutansi*. 7 (3) ISSN: 4164-4173.
- Depi Apriliyani, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UIN Sunan Gunung Jati Bandung*.
- Dharmawan Widiyanto, Suhermin 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. 9 (1), 38-47.
- Ida Bagus K. dan Agus, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ganessa R*. 4 (9), ISSN: 2491-2506.
- M. Rizky, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayowan, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JAB*, 41 (1), 12-14.
- M. Syafii dan Tety Lindiawati, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Gema Ekonomi*. 5 (2), 133-146.
- Sugandaha, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 17 (2), 38-47.
- Windri S. Ferdy R. Lucky O.H, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Suluttenggo Area manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 3, ISSN: 4565-4574.7