

PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI TURUNAN PARIWISATA (Studi pada RM Sederhana dan Nasi Kapau)

Asman Abnur¹⁾, Agung Edy Wibowo^{2*)}, Muhamad Nur Afriandi Nasution³⁾, Hendra Syaiful⁴⁾
¹²³⁴Politeknik Pariwisata Batam, Indonesia
Email*: agungedy@btp.ac.id

ABSTRAK

Studi ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada industri turunan pariwisata dalam kajian mikro dilihat dari aspek lingkungan dan stres kerja yang ada pada restoran Sederhana dan Nasi Kapau yang terdapat di Kota Batam. Dunia modern telah menempatkan kepariwisataan sebagai industri baru yang mampu mengorganisir dan menghasilkan pertumbuhan ekonomi suatu negara dengan cepat, karena mampu memberikan penyediaan lapangan kerja, peningkatan penghasilan, peningkatan standar hidup dan memberikan stimuli bagi sektor-sektor produktif di sekitarnya. Sebagai bagian dari turunan industri pariwisata kedua rumah makan ini memberikan fenomena yang menarik karena selalu ramai pengunjung baik di hari biasa terlebih hari libur. Variabel penelitian terdiri dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Jumlah sampel sebanyak 117 responden dan analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Industri pariwisata, Lingkungan kerja, Stres kerja, Kinerja karyawan, Destinasi pariwisata

ABSTRACT

This study intends to find out and analyze the performance of employees in tourism derivative industry into a micro-study in terms of environmental aspects and work stress at the Sederhana and Nasi Kapau restaurants in Batam City. The modern world has placed tourism as a new industry which able in organizing and producing a country's economic growth faster, because it is capable of providing employment, increasing income, increasing living standards and providing stimuli for the productive sectors around it. As part of the derivatives of tourism industry, both of these restaurants provide an interesting phenomenon because they are always full of consumer, either weekdays and especially at holidays. The research variables consist of work environment and work stress as independent variables and performance as the dependent variable. The number of samples was 117 respondents and data analysis using multiple regression. The results showed that work environment has a significant influence on employee performance. Work stress has a significant effect on employee performance. The work environment has a dominant influence on employee performance compared to the effect of work stress on employee performance.

Keywords: Tourism industry, Work environment, Work stress, Employee performance, Tourism destination

PENDAHULUAN

Unsur utama paling penting dalam sebuah organisasi adalah manusia. Manusia sebagai sumber daya memiliki peran menjadi unit penggerak dan penentu jalannya keberhasilan perusahaan. Manajemen melalui perusahaan atau unit usaha diharapkan selalu memiliki arahan yang positif bagi pekerjanya demi tercapainya tujuan bersama atau organisasi. Salah satu faktor yang menunjukkan laju tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut berada (Handoko, 2011). Setiap perusahaan selalu memiliki harapan terhadap karyawan atau pekerjanya untuk mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi, maka karyawan atau pekerja akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Lebih dari itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja output perusahaan yang bertujuan mencapai muara paling akhir yaitu peningkatan laba perusahaan. Namun demikian pencapaian tersebut tidaklah mudah. Hal ini seringkali dihadapi perusahaan karena adanya masalah terhadap sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri dan bersifat umum di hampir banyak bentuk dan unit usaha yang bersifat komersial dan itu dapat terjadi pada semua tingkatan manajemen karena manusia secara perorangan memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda, jika salah tata kelola pada aspek manusia akan dapat mempengaruhi keberhasilan tujuan semula yang digariskan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan

dalam menjalankan tugas tugasnya sebagai beban kerja atau kewajiban kerja oleh perusahaan kepada karyawannya (Wibowo, 2011). Lingkungan kerja fisik dalam sebuah perusahaan merupakan kondisi pekerjaan atau keadaan yang memberikan suasana kerja karyawan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan bersama oleh manajemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja pada hakekatnya dapat berupa kondisi kerja yang baik atau kondisi lingkungan kerja yang buruk. Kedua kondisi ini sama sama berpotensi menjadi penyebab karyawan memiliki output kerja yang baik dan output kerja yang buruk. Kondisi lingkungan kerja yang buruk memungkinkan karyawan dapat mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan berakibat pada menurunnya kinerja. Lingkungan kerja karyawan yang kurang memadai atau kurang mendukung seperti ruangan kerja tidak nyaman, ruangan yang panas, sirkulasi udara yang buruk, ruangan yang terlalu sempit, kurang bersih, terlalu berisik, memiliki kecenderungan berpotensi mengurangi kinerja karyawan (Wibowo, A.E., Abnur, 2022). Kenyamanan tempat kerja secara fisik dapat diciptakan melalui prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, pemberian penerangan cahaya yang memadai, pemberian ventilasi udara yang baik, kurangnya suara berisik yang tidak perlu, dan pola penataan ruangan yang efisien dan nyaman. Seringkali kenyamanan tempat kerja sangat bergantung pada karakter dan jenis pekerjaan itu sendiri.

Situasi atau kondisi kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Fahmi, 2016). Hal itu adalah suatu kondisi yang memang sangat diperlukan bagi kelangsungan aktivitas produktif secara bersama. Keadaan tersebut

memungkinkan manajemen untuk memiliki daya kreasi dalam menyusun sebuah lingkungan kerja baik dari sisi *lay out*, tim kerja, klaster jenis pekerjaan serta isian material yang berhubungan langsung dengan jenis pekerjaan masing masing karyawan dalam unit yang sama. Manajemen perlu memahami bukan saja pada aspek fisik semata namun juga pengkondisian model efektivitas alur dan ritme pekerjaan kelompok yang perlu dicermati sehingga lingkungan kerja tersebut dapat menciptakan *atmosphere* kerja yang optimum bagi peningkatan kerja karyawan perusahaan.

Lain halnya suasana kerja yang tidak suportif, keadaan tersebut dapat menambah kecenderungan stres karyawan, yang mengakibatkan karyawan pada akhirnya dapat menurun kinerjanya. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung menyebabkan tekanan kepada karyawan. Meskipun dalam banyak kejadian stres atau tekanan yang berasal dari seseorang sangat mungkin pada awalnya dipicu dari luar pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang tidak mendukung misalnya, karena panas. Hal ini menjadikan karyawan ingin melakukan kerja lembur malam hari sebagai ganti karena tidak bisa mengerjakan pekerjaan pada siang hari karena situasi lingkungan yang panas. Kerja malam hari mereka lakukan sebagai akibat tidak tercapainya kerja pada saat siang hari maka dalam hal ini kerja lembur adalah kerja untuk mengejar target beban kerja yang seharusnya diperoleh pada kerja siang hari, dan bukan sebagai kerja yang menghasilkan kelebihan produk sebagai prestasi karena menambah output. Menurunnya kinerja karyawan tentu saja akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan dan dapat berujung pada berkurangnya laba perusahaan hingga akhirnya dapat berakibat buruk pada operasional perusahaan di masa mendatang.

Mengingat hal tersebut di atas, kajian lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan merupakan kajian yang menarik untuk diteliti.

Lingkungan Kerja

(Pearce & Robinson, 2008) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah bagian penting yang harus dan perlu mendapat perhatian. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap manusianya dalam hal ini adalah para karyawan yang bekerja tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif atau cenderung tidak memadai akan dapat menurunkan etos kerja para karyawan. Kondisi lingkungan kerja berada dalam keadaan atau dikatakan baik apabila manusia atau pekerja didalamnya dapat melakukan, menggiatkan dan melaksanakan kegiatan atau aktivitas secara optimum, aman, nyaman dan sehat. Kesesuaian yang terdapat pada lingkungan kerja dapat dilihat atau diperhatikan dari efek jangka panjangnya. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat berakibat pada tuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, bahkan seringkali hal tersebut tidak mendukung diperolehnya sistem atau model kerja yang efisien.

(Sunyoto, 2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Termasuk dalam kondisi itu yang dimaksud dengan segala sesuatu tersebut adalah, misalnya; kebersihan, musik, lampu penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok

dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja cenderung mendukung, maka karyawan bisa merasa bersemangat, aman, nyaman dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan tidak merasa bersemangat, merasa tidak aman dan tidak nyaman untuk melaksanakan aktivitas

Stres Kerja

Stres (stress) adalah suatu kondisi atau keadaan non statis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, ancaman yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu yang berujung pada hasil dari pemenuhan keinginan tersebut. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Stres sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah probabilitas kemungkinan dalam sebuah konteks kerja karena hal ini menawarkan potensi hasil. Stres bisa berakibat pada pengaruh positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Dalam sebuah organisasi kerja, stres identik dengan tantangan, atau stres yang dibarengi dengan tantangan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab, pengejaran target). Namun juga dapat berarti sebuah beban tantangan yang berkonotasi negatif, dan berakibat sangat berbeda karena stres ini dapat menghasilkan hambatan, atau stres yang menghalangi pencapaian tujuan (birokrasi, kompetisi tidak sehat di kantor, kebingungan terkait tanggung jawab dan rantai perintah (Stephen P. Robbins & Judge. T.A, 2008).

(Harsuko, 2011), stres kerja adalah situasi atau bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dalam kaitan tersebut hal yang perlu diketahui karyawan adalah ada situasi umum dimana setiap aspek pekerjaan dapat menjadi pemicu stres. Melalui karakteristik dan kepribadian karyawanlah, mereka sendiri akan tahu dan menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi dan sedang dijalani merupakan situasi stres atau bukan, dapat berakibat pada pemberian dukungan atau tidak. Karyawan itu sendiri yang dapat mengenalinya karena merekalah yang memiliki pola interaksi di pekerjaannya, dan dipengaruhi oleh adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dirinya sendirinya. Hal tersebut dapat mengarah pada persepsi yang kemudian mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisinya. Stres yang terlalu besar yang digambarkan lebih kuat dari ketahanan mental seorang karyawan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya, dan hal ini dapat berakibat pada hilangnya potensi kinerja. Stres kerja adalah situasi atau kondisi yang terjadi atau dialami pada diri seseorang sebagai manusia dalam kesatuan mental, jiwa dan psikis yang tertekan, dan tekanan tersebut berada diluar kemampuannya yang jika dibiarkan akan membuat tidak produktif bagi diri sendiri dalam beraktivitas atau melakukan kegiatan dalam pekerjaannya,

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan output akhir dari sebuah proses 'komunikasi' yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung pekerja, yang menyangkut antara harapan dan realitas terhadap pekerjaan yang harus dilakukan dan dihasilkan. Kinerja (*performance*)

merupakan bentuk atau wujud nyata prestasi yang direfleksikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas, fungsi dan perannya dalam sebuah kelembagaan atau organisasi. Pengertian ini memberi batasan tegas bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk atau refleksi pencapaian hasil atau buah karya seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang didasarkan pada kesesuaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajemen perusahaan perlu memberikan evaluasi terhadap output atau hasil setiap karyawannya, melalui analisis kinerja. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengukur keterampilan dan kemampuan pekerja / karyawan.
2. Sumber evaluasi terhadap perencanaan kepegawaian, penyempurnaan; kondisi kerja, tim dan peningkatan mutu kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan rotasi; mutasi; demosi
4. Merekatkan soliditas dan kreativitas tim kerja.
5. Sumber perencanaan terhadap proses rekrutmen sumber daya manusia masa mendatang khususnya bidang kepegawaian.

Kendala dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya setiap karyawan perlu dievaluasi dan diberikan penilaian, hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan tetap berada pada jalur yang sama dalam perjalanan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian yang dilakukan haruslah mengakomodasi model penilaian yang adil. Penilaian yang dilakukan secara adil dapat memberikan gambaran yang utuh sumbangan masing masing karyawan yang berujung pada

program meningkatkan kinerja karyawan. Model *encouragement* personal terhadap karyawan yang kurang berprestasi perlu diagendakan. Bagi mereka yang belum mencapai hasil sesuai dengan kebijakan perusahaan biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan karyawan dapat secepatnya memperbaiki kekeliruannya dan segera kembali memperbaiki ketertinggalannya dan selanjutnya berupaya meningkatkan kinerjanya. Menurut (Sedarmayanti, 2014) faktor yang dapat menjadi kendala dan hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Perubahan standar operasi kegiatan pekerjaan
Perubahan yang tidak konsisten dan cenderung fluktuatif dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.
2. Perbedaan model kepemimpinan
Manajemen mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Diperlukan standar baku model penilaian karena model dan gaya kepemimpinan cenderung merefleksikan karakter pemimpin dan dapat mengarah pada ranah yang subjektif.
3. Perbedaan cultural dan demografis
Manajer dapat menjadi bias karena isu etnis, gender, atau golongan tertentu.

Kendala tersebut dapat diminimalisir jika manajemen berpegang pada pedoman atau standar tertulis yang bersifat baku dan hasil penilaian prestasi harus dilakukan secara tertulis berbasis output beban kerja berbasis data yang terdokumentasi, untuk menjaga akuntabilitas bersama sebagai satu organisasi (Hadi et al., 2022).

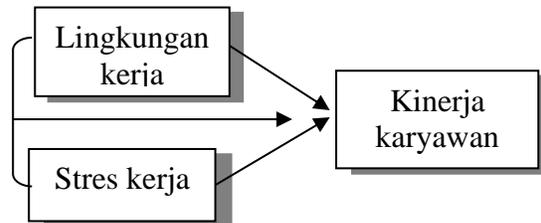
Penelitian Terdahulu

(Suhardi, 2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan asuransi di Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini adalah (1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jiwa (2). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jiwa (3). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jiwa. (4). Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jiwa (5) OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jiwa.

(Susitiningrum, 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. Hasil penelitian tersebut adalah (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang

(Sahlan et al., 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil penelitian ini (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi. (2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi.(3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Kerangka Penelitian



Gb. Kerangka penelitian

Hipotesis

- H₁ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Disain penelitian

Penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel yang meliputi variabel independen dan variabel dependen, dengan disain penelitian survey. Dua jenis variabel independen (bebas) terdiri dari lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) serta variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y). Survey dilakukan dengan menggunakan angket, dan disusun menggunakan skala *likert*. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur dan menjadi titik tolak untuk membuat item instrumen penelitian berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden (Sanusi, 2011)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik spesifik atau

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebuah restoran di Kota Batam yaitu restoran Sederhana dan Nasi Kapau, dimana restoran tersebut berada pada kompleks destinasi wisata di Kota Batam. Responden yang digunakan berjumlah 117 Orang. Sampel penelitian menggunakan model *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (A. E. Wibowo, 2021)

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik *sample jenuh*, yaitu sampel yang diambil adalah keseluruhan anggota populasi yang ada, dimana setiap elemen populasi digunakan menjadi anggota sampel penelitian (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pembahasan hasil dilakukan setelah langkah pendahuluan berupa uji kualitas data memberikan hasil yang valid dan reliabel. Selanjutnya digunakan uji asumsi klasik regresi sebagai syarat digunakanya uji regresi berganda. Uji kualitas data tersebut meliputi :

- a. Uji validitas, dilakukan dengan menggunakan penilaian korelasi

pearson product moment. Uji ini memberikan syarat jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka items pernyataan dapat disimpulkan valid (A. E. Wibowo, 2012)

- b. Uji reliabilitas, dilakukan dengan menggunakan penilaian *Cronbach's Alpha*. Uji ini memberikan syarat jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka items pernyataan dapat disimpulkan reliabel (Ghozali, 2013)

Sedangkan uji Asumsi klasik regresi yang digunakan adalah:

- a. Uji normalitas, uji yang dipenuhi jika hasil *numeric* uji nilai *asympt. sig (2 tailed)* berada lebih tinggi dari nilai 0.05 (Santoso, 2010)
- b. Uji multikolinearitas, uji yang dipenuhi jika nilai *VIF* berada lebih rendah dari 10, dan nilai *Tolerance* hasil uji harus lebih besar dari 0.1 (Priyatno, 2012)
- c. Uji heteroskedastisitas, uji yang dipenuhi jika hasil signfikansi masing masing variabel independen terhadap nilai residualnya berada lebih tinggi dari 0.05 (Wibowo A.E & Wulandari Y, 2020)

Sedangkan gambaran umum deskripsi demografis responden dapat dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

		jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	84	71.8	71.8	71.8
	perempuan	33	28.2	28.2	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

Sumber :Olah data SPSS 2023

Dari tabel di atas diperoleh gambaran karyawan yang bekerja di restoran dan

berjenis kelamin laki laki sebanyak 84 orang (71.8%), yang berjenis kelamin perempuan

sebanyak 33 orang (28.2%). Sedangkan gambaran responden berdasarkan lamanya bekerja dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 1.2 Deskripsi responden berdasarkan lama waktu bekerja

		lama_bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	21	17.9	17.9	17.9
	lebih dari 3 tahun sampai 6 tahun	54	46.2	46.2	64.1
	lebih dari 6 tahun	42	35.9	35.9	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

Sumber :Olah data SPSS 2023

Dari tabel di atas diperoleh gambaran lamanya karyawan yang telah bekerja di restoran tersebut; karyawan yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 21 orang (17.9%), karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun sampai dengan 6 tahun sebanyak 54 orang (46.2%), dan karyawan yang telah

bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 42 orang (35.9%)

Sedangkan hasil dari uji kualitas data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut;

1.3 Uji Validitas

Tabel 1.3.1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.373	0.180	Valid
2	0.682	0.180	Valid
3	0.709	0.180	Valid
4	0.776	0.180	Valid
5	0.757	0.180	Valid
6	0.736	0.180	Valid
7	0.653	0.180	Valid
8	0,352	0.180	Valid

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, karena hasil uji r hitung

untuk masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel, dimana r tabel bernilai sebesar 0.180.

Tabel 1.3.2 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	Hasil r hitung	r tabel	keterangan
1	0.611	0.180	Valid
2	0.753	0.180	Valid
3	0.805	0.180	Valid
4	0.729	0.180	Valid
5	0.843	0.180	Valid
6	0.785	0.180	Valid
7	0.697	0.180	Valid
8	0,518	0.180	Valid

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel stres kerja dinyatakan valid, karena hasil uji r hitung

untuk masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel, dimana r tabel bernilai sebesar 0.180

Tabel 1.3.3 Uji Valditas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Hasil r hitung	r tabel	keterangan
1	0.505	0.180	Valid
2	0.625	0.180	Valid
3	0.738	0.180	Valid
4	0.797	0.180	Valid
5	0,623	0.180	Valid
6	0.772	0.180	Valid
7	0.646	0.180	Valid

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena hasil uji r hitung

untuk masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel, dimana r tabel bernilai sebesar 0.180

1.4 Uji Reliabilitas

Tabel 1.4.1 Uji Relibilitas

variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja	0.743	reliabel
Stres kerja	0.864	reliabel
Kinerja karyawan	0.822	reliabel

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk menggali informasi responden dari setiap variabel dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Masing masing variabel yang digunakan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut, variabel lingkungan kerja bernilai 0.743, variabel stres kerja bernilai 0.864, dan

variabel kinerja karyawan bernilai 0.822. Masing masing nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dipersyaratkan yaitu, lebih besar atau sama dengan 0.6. Dengan demikian dapat secara nyata disebutkan bahwa item item yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

1.5 Uji Asumsi Klasik Regresi

Tabel 1.5.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.35714178
	Absolute	.079

Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.459
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa data memiliki sebaran data atau distribusi data yang normal. Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* pada nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.459. Nilai tersebut lebih

besar dari 0.05. Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam studi ini memiliki distribusi normal.

Tabel 1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	lingkungan_kerja	.758	1.319
	stres_kerja	.758	1.319

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinearitas, Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji multikolinearitas dimana masing masing nilai variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen memiliki besaran nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) sebesar 1.319, nilai tersebut lebih kecil dari 10, serta nilai *tolerance* masing masing variabel independen sebesar 0.758 nilai tersebut lebih besar dari 0.1. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam studi ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Tabel 1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
		lingkungan_kerja	stres_kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	lingkungan_kerja	Correlation Coefficient	1.000	.522**	.078
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.404
		N	117	117	117
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.522**	1.000	.131
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.160
		N	117	117	117
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.078	.131	1.000
		Sig. (2-tailed)	.404	.160	.
		N	117	117	117

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji heteroskedastisitas dimana nilai variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen memiliki besaran nilai signifikansi terhadap

nilai residualnya masing masing sebesar 0.404 untuk variabel lingkungan kerja, dan nilai sebesar 0.160 untuk variabel stres kerja. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam studi ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

1.6 Uji Hipotesis

Tabel 1.6.1 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	5.666	1.513		3.744	.000
	lingkungan_kerja	.820	.057	.884	14.395	.000
	stres_kerja	-.115	.047	-.150	-2.441	.016

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber :Olah data SPSS 2023

Hasil uji statistik menunjukan bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 dan t hitung sebesar 14.395. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan t hitung sebesar $14.395 >$ dari t tabel yaitu 1.980. Hasil signifikan ini memiliki kemiripan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2017) dalam penelitian yang berjudul ‘Pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan asuransi di Provinsi Kepulauan Riau’. (Susitiningrum, 2015) penelitian yang berjudul ‘Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja

Meneer Semarang’. (Sahlan et al., 2015) penelitian berjudul ‘Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Hasil uji statistik menunjukan bahwa variabel independen stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.016 dan t hitung sebesar -2.441. Hal ini menunjukan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$, dan t hitung sebesar $-2.441 <$ dari t tabel yaitu -1.980. Hasil signifikan ini memiliki kemiripan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sahlan et al., 2015) penelitian berjudul ‘Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi’. (Suhardi, 2017) dalam penelitian yang berjudul ‘Pengaruh

motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan asuransi di Provinsi Kepulauan Riau'. (Susitiningrum, 2015) penelitian yang berjudul 'Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang'.

Hasil uji statistik menunjukan bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 dan t hitung sebesar 14.395, dan nilai *standardized coefficients Beta* sebesar 0.884 lebih besar dari nilai *standardized coefficients Beta* variabel stres kerja sebesar -0.150. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil signifikan ini memiliki kemiripan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sahlan et al., 2015) penelitian berjudul (Susitiningrum, 2015) penelitian yang berjudul 'Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang'. (Suhardi, 2017) dalam penelitian yang berjudul 'Pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan asuransi di Provinsi Kepulauan Riau'

SIMPULAN

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terhadap hipotesis ini **diterima**. Simpulan ini memberikan implikasi bahwa kelangsungan usaha restoran terus bisa berjalan karena pola

manajerial yang diterapkan telah memberikan dampak terhadap *atmosphere* yang dapat mendukung etos dan semangat kerja karyawan yang ada. Lingkungan tersebut lebih banyak tercipta karena suasana fisik yang diterima karyawan dan suasana psikologis yang diciptakan manajemen dapat menjadi perekat dalam lingkungan yang sehat untuk bekerja secara tim work.

2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terhadap hipotesis ini **diterima**. Simpulan ini memberikan implikasi bahwa kelangsungan usaha restoran terus bisa berjalan karena pola manajerial yang diterapkan telah memberikan dampak terhadap *atmosphere* yang dapat mendukung etos dan semangat kerja karyawan yang ada. Meski konflik ada dan menjadi kendala bagi kinerja bersama, namun stres yang ada dan terjadi pada karyawan dapat dikelola dengan baik oleh karyawan, dalam penelitian didapati suatu keadaan dan kondisi yang cukup linear bahwa situasi yang membawa tekanan memang ada dan terjadi, namun dapat dikurangi berkat tata kelola manajerial yang baik pada domain lingkungan kerja oleh pihak manajerial. Dari persamaan nilai koefisien yang dihasilkan cukup jelas diketahui bahwa setiap penambahan beban stres bertambah maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan. Disisi lain, lingkungan kerja yang diterapkan oleh manajemen telah menjadi sarana elimasi dan sebagai solusi penyeimbang stres yang dialami oleh karyawan, yang

kemungkinan mendapatkan tekanan dari internal dan bukan karena pekerjaan.

- Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, terhadap hipotesis ini **diterima**. Simpulan ini memberikan implikasi bahwa kelangsungan usaha restoran terus bisa berjalan hal ini didukung oleh lingkungan kerja yang dianggap telah menghadirkan dan memberikan suasana yang dapat mendukung para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Meski terdapat tekanan, namun faktor kehadiran lingkungan yang dibawakan oleh manajemen telah dapat mereduksi jumlah tekanan kerja yang ada. Lingkungan telah dipersepsikan dengan baik oleh para karyawan dan dianggap dapat mengurangi jumlah tekanan yang sebenarnya bukan dari pekerjaan namun lebih pada pengaruh psikologi yang bersifat bawaan personal karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Allah yang Maha Asih, karena penelitian ini telah selesai atas berkahNya. Hasil kajian ini masih dapat disempurnakan kembali dengan menambahkan beberapa atribut atau variabel lain yang secara teori dapat memberi kajian yang lebih akurat dalam menilai kinerja karyawan. Semoga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perbaikan pengelolaan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan dapat menghadirkan situasi kerja atau stres kerja yang konstruktif dan berimbang pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Penerbit BPFE, Undip. 98.
- Hadi, M. A., Wibowo, A., Wibowo, A. E., Jalil, M., Waskito, and T., & Ad. (2022). The Influence of Work Discipline, Quality of work life (QWL) and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on the Performance of MSME Employees in Pasuruan Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2791–2803.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. 59.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Universitas Brawijaya Malang.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & kinerja* (Rudy Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Pearce, J., & Robinson, R. (2008). *Manajemen Strategis – Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian* (Edisi 10.). Salemba Empat.
- Priyatno, D. (n.d.). *Mahir Menggunakan SPSS*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta. 2012.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Non Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elexmedia Komputindo.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 135.
- Sedarmayanti. (2014).

- Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. MandarMaju.
- Stephen P. Robbins & Judge. T.A. (2008). *Prilaku Organisasi* (E. ke Duabelas (ed.)). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, S. dan. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi di Provinsi Kepulauan Riau. *Benefita*, 2(1), 55–71.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pert, p. 98). CAPS.
- Susitiningrum. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Njonja Meneer Semarang. *Journal of Social and Political of Sciences*.
- Wibowo, A.E., Abnur, A. (2022). Perbedaan Kinerja Kualitas Layanan Kuliner Restoran Sederhana dan Rumah Makan Nasi Kapau pada Kawasan Wisata Kuliner di Kota Batam. *JURNAL MATA PARIWISATA*, 1(1), 11–16.
- Wibowo., A. (2011). *MANAJEMEN KINERJA*.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania, Cirebon.
- Wibowo A.E & Wulandari Y. (2020). *SPSS dalam Riset Layanan Jasa dan Kesehatan*. Gava Media, Yogyakarta.