
**PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN INDONESIA
DISTRIBUTOR**

Muhammad Helmy Zakaria¹⁾, Heru Baskoro²⁾

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

helmyzakariabisnis@gmail.com¹⁾, herbas.gresik@umg.ac.id²⁾

***Abstract:** The decline in employee performance at Semen Indonesia Distributor occurred because the company did not understand which employees with an increased workload would increase work stress, and the lack of improving the non-physical environment and employee job satisfaction such as motivating employees such as giving awards or opportunities for promotion for those who can do their jobs well. This study aims to determine the effect of work stress, non-physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Semen Indonesia Distributor. This study uses a quantitative method and uses multiple linear regression analysis involving 131 employees of PT. Semen Indonesia Distributor as a sample. This study was conducted at PT Semen Indonesia Distributor during September - October 2024. The independent variables in this study are work stress, non-physical work environment and job satisfaction. The dependent variable is employee performance. The results of the study show that partially work stress has a significant effect on employee performance, the non-physical work environment has a significant effect on employee performance and job satisfaction has a significant effect on employee performance. The conclusion in the study is that there is an influence of work stress, non-physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT Semen Indonesia Distributor.*

***Keywords:** Work Stress, Non Physical Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance.*

Abstrak: Penurunan kinerja karyawan di Semen Indonesia Distributor ini terjadi karena perusahaan kurang memahami karyawan yang mana dengan beban kerja yang bertambah akan meningkatkan stress kerja, dan kurangnya meningkatkan lingkungan non fisik dan kepuasan kerja karyawan seperti memberi motivasi kepada karyawan seperti memberikan penghargaan atau kesempatan untuk berpromosi bagi mereka yang dapat melakukan tugas dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisa regresi linear berganda Dengan melibatkan sebanyak 131 karyawan PT. Semen Indonesia Distributor sebagai. Sampel penelitian ini dilakukan di PT Semen Indonesia Distributor selama September – Oktober 2024. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Variable dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bawasanya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dalam penelitian bahwa Ada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Distributor.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Sumber daya manusia dianggap aset penting karena unsur manusia yang ada di dalamnya berperan dalam sinergi dan menggerakkan sumber daya lain. Oleh sebab itu perusahaan sangat dituntut dapat mengelola dan mengoptimalkannya. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik dan profesional agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

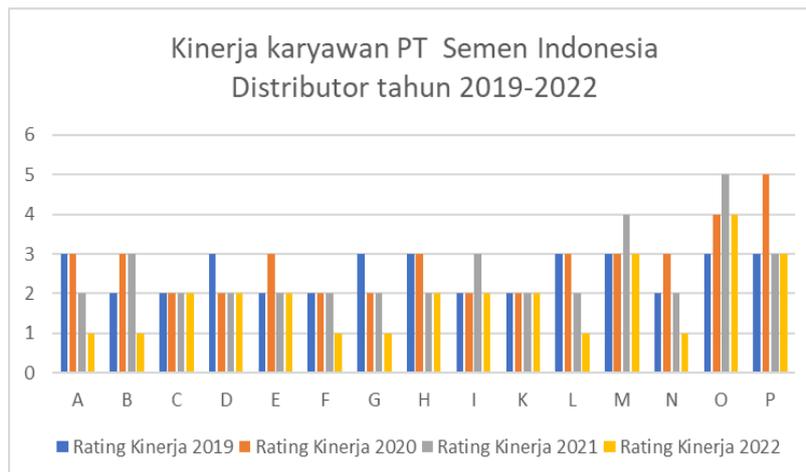
Kepuasan kerja merupakan cita-cita seseorang, baik atau buruk, yang muncul dari tanggung jawab pekerjaan, lingkungan, dan interaksi mereka dengan rekan kerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang karena tingkat kepuasan setiap orang bervariasi (Wibowo, 2021). Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan jumlah responden 15 karyawan di PT Semen Indonesia 28 April 2024, terdapat 4 karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang kurang dalam wawancaranya menyebutkan masih terdapat rekan kerja yang masih kurang mendukung sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Selain itu adanya kebijakan yang sedikit rumit juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Permasalahan kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan. "Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, dan penyalur perasaan". Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, sedangkan Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Prayogi dkk, 2019)

Stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Hasil riset pendahulu tahun 2024 dalam 3 bulan terakhir menunjukkan 50,9% karyawan PT Semen Indonesia Distributor berkerja mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji tanpa insentif yang memadai. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Bhastary, 2020). Apabila stres kerja karyawan meningkat, mereka akan cenderung akan malas untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menurun. dan ketidak stres kerja yang tingginya mengakibatkan hal-hak seperti ketidak hadirannya, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan jumlah responden 15 orang di PT Semen Indonesia Distributor 28 april 2024, terdapat permasalahan di lingkungan kerja non fisik dari beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi. salah satu faktor kurangnya komunikasi, antar atasan dengan bawahan termasuk permasalahan yang ada di PT Semen Indonesia. Karena lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat pegawai, mengakibatkan kurang optimalnya kerja pegawai yang ditandai dengan lambatnya penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah salah satu bagian penting dari satu organisasi dan organisasi harus menganalisis faktor-faktor untuk mencapai kinerja yang tinggi. Berikut adalah data kinerja pekerja pada PT. Semen Indonesia Distributor.



Gambar Grafik Rating Kinerja Karyawan 2019- 2022

Dari gambar diatas menyatakan dari 15 karyawan yaitu A-P jikalau rating kinerja pekerja mengalami kenaikan dan penurunan. Kondisi ini bisa dilihat dari angka skala 1-5. Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan jumlah responden 15 karyawan di PT Semen Indonesia Distributor 28 april 2024, terdapat 6 karyawan yang mengalami kinerja karyawan yang menurun dalam wawancaranya menyebutkan masih terdapat atasan yang kurang memahami karyawan dan kurang mendukung bawahan sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Dengan ditemukannya beberapa masalah diatas, maka peneliti ingin menelaah tentang pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan motivasi kepada karyawan berdasarkan beban kerja yang dimiliki. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari kerajinan karyawan untuk hadir tepat waktu setiap hari. Perusahaan juga harus mengetahui yang menjadi stres kerja dari masing- masing karyawan berdasarkan bidang kerjanya. Permasalahan stres kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja yang dimiliki juga akan berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh

terhadap perilaku individu. Pada dasarnya karakteristik personal seorang pegawai merupakan salah satu penentu terhadap kinerja yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh stress kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Kinerja adalah sejauh mana pekerja berhasil melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya (Samsudin, 2018). Menurut Wijaya dan Fauji (2021) hasil kerja adalah bagian dari kinerja serta tindakan yang diambil guna menyelesaikan tanggung jawab dan komitmen dalam kerangka waktu tertentu. Menurut Bangun (2012:233) kinerja diukur dengan 3 Indikator yaitu, Jumlah Pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketetapan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama. Pendapat Mangkunegara (2017:67) dibawah ini sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Faktor kemampuan, Faktor motivasi

Pendapat Affandi (2018:173) menyatakan stress adalah suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan stress itu sendiri, respon singkat, dampak Kesehatan, dan variabel-variabelnya. Ketika stres tidak terkontrol secara memadai, umumnya mencegah seseorang berkomunikasi dengan konstruktif pada orang lain serta sekelilingnya, baik di kantor ataupun di luar. Dari pengertian para ahli, penulis mampu menyimpulkan bahwasannya stress kerja merupakan emosi penuh tekanan karyawan saat mereka mendekati pekerjaan. Stress kerja ini berdasarkan bagaimana anda memandang diri sendiri, diantaranya perasaan tak menentu, emosi yang belum terselesaikan, gelisah, tegang, peningkatan tekanan darah, serta merasakan kesulitan bernapas. Menurut Salama, dkk (2022) faktor-faktor stress kerja adalah Faktor internal, Faktor eksternal. Tersedia beberapa indikator dalam stres kerja atas pendapat Affandi (2018:179) yaitu antara lain:

Tuntutan pekerjaan, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan kondisi yang muncul dimana erat hubungannya bersamaan pada koneksi kerja, baik relasi bersama supervisor, relasi karyawan lain, atau relasi dengan bawahan. Berdasarkan pengertian dari para ahli, peneliti bisa menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja yakni lingkungan kerja non fisik ialah situasi yang berelasi terhadap koneksi ketenagakerjaan, apakah mereka dengan supervisor maupun anak buah. Menurut Robbins dalam Sumanti dan Kusumayadi (2021)

faktor- faktor lingkungan kerja non fisik termasuk Hubungan kerja bawahan pada atasan, Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja. Menurut Siagian (2014:61) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu, Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan, Kerjasama antar karyawan

Kepuasan kerja merupakan cita-cita seseorang, baik atau buruk, yang muncul dari tanggung jawab pekerjaan, lingkungan, dan interaksi mereka dengan rekan kerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang karena tingkat kepuasan setiap orang bervariasi (Wibowo dkk, 2021). , peneliti mentafsirkan kepuasan kerja menjadi emosi yang dialami seseorang menuju suatu usahanya sendiri, didukung oleh barang-barang di lingkungan terdekatnya, menghasilkan karya yang ia hasilkan. Indikator yang diklaim guna mengukur kepuasan kerja berdasar opini (Affandi, 2018:82) diantaranya, Kepuasan terhadap pembayaran gaji, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap kesempatan promosi, Kepuasan terhadap pengawasan. Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja, Bangun (2012:328) beropini bahwasanya faktor-faktor berikut yaitu Kondisi kerja, Manajer yang berkualitas, Rekan kerja, Waktu yang fleksibel, Pembagian pekerjaan

Hubungan dengan teori atribusi maka stres kerja termasuk kedalam faktor internal dimana dalam hal ini mengacu pada perilaku suatu individu yang berhubungan dengan kepribadian, persepsi diri, kemampuan serta motivasi. Teori atribusi berkaitan erat dengan lingkungan kerja non-fisik, yang mencakup elemen-elemen seperti budaya organisasi, hubungan interpersonal, kebijakan manajemen, dan komunikasi. Bagaimana karyawan mengatribusi pengalaman mereka dalam lingkungan kerja non-fisik dapat memengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan, kepuasan, dan motivasi mereka. Hubungan dengan teori atribusi yang mana kepuasan kerja termasuk Disposition attribution atau penyebab internal mengarah pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri individu seperti sikap pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (job satisfaction).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian berjenis kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif sendiri diartikan sebagai penelitian positivistik, metode ini juga metode discovery karena melalui metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai ilmu yang baru, selain itu disebut sebagai metode kuantitatif dikarenakan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data yang berupa angka-angka, sehingga analisis yang dapat digunakan yakni berupa analisis statistik (Sugiyono, 2019:16). Pada riset ini bertindak sebagai pusat penelitian ialah PT. Semen Indonesia Distributor. Adapun populasi yang digunakan penelitian ini yaitu 131 karyawan. Berdasarkan populasi yang telah ditentukan sebelumnya, peneliti menentukan bahwa sampel dalam penelitian yakni karyawan yang bekerja di PT Semen Indonesia Distributor dengan kategori karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis data berupa data subjek, data subjek sendiri dimaknai sebagai salah satu jenis data yang digunakan dalam suatu penelitian dimana data didalamnya disajikan dalam bentuk opini sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang maupun kelompok yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer itu sendiri berasal dari jawaban setiap responden yaitu karyawan PT Semen Indonesia Distributor melalui kuesioner yang telah dsebarkan sebelumnya. Teknik pengambilan data primer riset ini melalui pendistribusian kuesioner.

Dalam lingkup penelitian, analisis data memiliki tujuan untuk mengolah data penelitian agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang valid. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif, dimana dalam analisis ini berfokus pada sejumlah data yang seluruhnya berupa data numerik. Statistik deskriptif merupakan statistik yang hanya digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang digunakan dalam penelitian sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan atas data tersebut (Sugiyono, 2019:206). Statistik deskriptif hanya dilakukan pada populasi saja tanpa diambil sampelnya. Uji instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel (Sugiyono, 2019:157). Selain itu uji instrumen juga dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari angket yang digunakan, apakah terdapat item- item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif atau kurang jelas. Uji validitas digunakan untuk mengukur kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji reliabilitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi pengukuran dari suatu instrumen yang dilakukan berulang- ulang terhadap obyek penelitian. Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independent. Uji

heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain, jika variance satu pengamat dengan pengamat lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heterokedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

Analisis regresi berganda merupakan regresi linier yang digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2018:227). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang diindikasikan oleh nilai adjusted R- Squared (Suharyadi dan Purwanto, 2018:177). Uji koefisien regresi parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang berbentuk variabel- variabel bebasnya (X_1 , X_2 , dan X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat nya (Y) (Suharyadi dan Purwanto, 2018:244).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. stress adalah suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan stress itu sendiri, respon singkat, dampak Kesehatan, dan variabel-variabelnya. Ketika stres tidak terkontrol secara memadai, umumnya mencegah seseorang berkomunikasi dengan konstruktif pada orang lain serta sekelilingnya, baik di kantor ataupun di luar. Stress kerja berarti ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan ataupun tekanan sebagai akibat dari pekerjaan sebab kesesuaian yang menyedihkan antara keahlian tenaga kerja serta keadaan pekerjaan serta hal- hal berguna (Salama dkk, 2022)

Pengaruh internal yakni pengaruh dimana bersumber dari intern perusahaan yang berdampak buruk terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, jam kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan Perusahaan. Dengan ini maka perusahaan bisa menimbulkan stress bagi karyawan sehingga mengakibatkan hal yang kurang baik bagi perusahaan seperti kinerja yang menurun sehingga hasil produksi bisa berkurang sehingga akan menimbulkan akan pendapatan dari perusahaan tersebut akan menurun

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk (2019) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

dimana pada saat karyawan yang mengalami semakin tinggi stres kerja yang ada maka akan menurunkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan karyawannya maka stres kerja karyawan yang akan dirasakan karyawan pun akan rendah dan tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya ketika stress kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan sehingga akan berdampak pada kinerjanya yang menurun. Sehingga perusahaan harus menemukan strategi yang baik untuk membantu menyelesaikan masalah stress yang dialami karyawannya. Hal tersebut berarti bahwa semakin Tinggi stress kerja yang dialami akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah stress kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat diartikan pula sebagai tekanan yang dirasakan para pegawai karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan merupakan contoh pemicu stress.

Dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan dengan teori atribusi, maka stress kerja termasuk kedalam faktor internal dimana dalam hal ini mengacu pada perilaku suatu individu yang berhubungan dengan kepribadian, persepsi diri, kemampuan serta motivasi. Serta melalui nilai-nilai agama yang dipegang diharapkan dapat memicu sikap positif dalam kehidupan sehari-hari (Arini, 2021). Faktor atribusi internal: Jika seseorang mengatribusi stress kerja kepada faktor-faktor internal, seperti kurangnya kemampuan, ketidakmampuan mengelola waktu, atau ketidakmampuan untuk memenuhi standar kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas stress tersebut. Ini bisa mengarah pada perasaan rendah diri atau ketidakmampuan. Faktor atribusi eksternal: Sebaliknya, jika stress kerja diatribusi kepada faktor eksternal, seperti beban kerja yang berlebihan, manajemen yang buruk, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, individu mungkin merasa kurang bertanggung jawab secara pribadi. Ini bisa mengurangi dampak negatif stress pada diri mereka.

Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan kondisi yang muncul dimana erat hubungannya bersamaan pada koneksi kerja, baik relasi bersama supervisor, relasi karyawan lain, atau relasi dengan bawahan.. Lingkungan kerja non fisik dapat

diartikan kondisi yang muncul dimana erat hubungannya bersamaan pada koneksi kerja, baik relasi bersama supervisor, relasi karyawan lain, atau relasi dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Mahmudah, 2019:59) Hubungan kerja yang positif antara atasan pada bawahan berdampak pada kepuasan kerja dan moral staf. Hubungan yang baik dengan atasan dapat meningkatkan motivasi bawahan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Atasan yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta kesempatan untuk berkembang cenderung mendorong staf untuk memberikan yang terbaik. Motivasi yang tinggi ini akan berujung pada produktivitas yang lebih baik, yang tentu saja menguntungkan bagi perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salassa, dkk (2023), bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan Cindy, dkk (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian Panggabean (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan ini maka jika lingkungan kerja non fisiknya baik maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang baik pula.

Dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana teori atribusi (*Grand Theory*) berkaitan erat dengan lingkungan kerja non-fisik, yang mencakup elemen-elemen seperti budaya organisasi, hubungan interpersonal, kebijakan manajemen, dan komunikasi. Bagaimana karyawan mengatribusi pengalaman mereka dalam lingkungan kerja non-fisik dapat memengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan, kepuasan, dan motivasi mereka. Berikut adalah beberapa cara di mana teori atribusi berhubungan dengan lingkungan kerja non-fisik. Hubungan dengan teori atribusi maka lingkungan kerja non fisik termasuk kedalam faktor internal dimana dalam hal ini mengacu pada perilaku suatu individu yang berhubungan dengan kepribadian, persepsi diri, kemampuan serta motivasi (Arini, 2021). yang mana jika lingkungan kerja non fisik baik tentunya akan diikuti dengan kinerja karyawan yang baik pula. Persepsi tentang dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan dapat diatribusi sebagai tanda lingkungan kerja yang positif atau negatif. Dukungan yang baik cenderung diatribusi pada kebijakan perusahaan yang mendukung kolaborasi dan kesejahteraan karyawan.

Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan cita-cita seseorang, baik atau buruk, yang muncul dari tanggung jawab pekerjaan, lingkungan, dan interaksi mereka dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan cita-cita seseorang, baik atau buruk, yang muncul dari tanggung jawab pekerjaan, lingkungan, dan interaksi mereka dengan rekan kerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang karena tingkat kepuasan setiap orang bervariasi (Wibowo dkk, 2021). Menurut (Ganapathi, 2016) perilaku emosional dari mereka yang puas dan bersemangat tentang pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. Ketertiban, produktivitas, dan moral kerja adalah indikator perilaku ini. Menurut Hee, dkk (2019) , sikap karyawan tentang pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja, dan dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal. Menurut (Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa kondisi afektif, kesenangan, maupun kebencian pekerja sehubungan pada tugasnya dikenal sebagai kepuasan kerja. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja mencakup berbagai aspek fisik, lingkungan, dan situasional yang ada di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan pengalaman mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Aspek-aspek kondisi kerja ini tidak hanya berhubungan dengan kenyamanan fisik, tetapi juga mencakup faktor psikologis dan sosial yang berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung atau sebaliknya, menurunkan motivasi dan kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Suryawan dan Salsabillah (2022) diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Jessie dan Partono (2020) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini maka jika kepuasan kerja seorang karyawan meningkat maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang optimal pula.

Dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan dengan teori atribusi (*Grand Teory*) yang mana kepuasan kerja termasuk *Disposition attribution* atau penyebab internal mengarah pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri individu seperti sikap pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*). Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja. Seseorang dengan kepuasan

kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam tugas yang dikerjakan. Seseorang dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang maka akan timbul perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja seseorang dirasa kurang maka akan timbul perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut (Arini, 2021). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan diri seseorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian yang telah dilakukan serta setelah melalui beberapa rangkaian uji yang telah dilakukan hingga pada akhirnya menemukan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Di dapatkan hasil yang menunjukkan bahwa stress kerja negatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran paraktis

Untuk mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengkoordinasikan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, memperbaiki peralatan perusahaan yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, dan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaan.

2. Saran teoritis

Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau tinjauan pustaka. Bagi penulis selanjutnya yang ingin mengkaji sebuah

permasalahan yang sama dengan penelitian ini, hendaknya memperluas cakupan objek penelitian, dikarenakan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini populasinya relatif kecil, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan memilih objek penelitian dengan populasi yang lebih besar, sehingga dengan populasi dan sampel yang lebih banyak bisa memberikan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media
- Afilia, B. R., & Santoso, R. B. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1–9.
- Agung Pratama Salassa, Heru Sutapa, Nurali Agus Najibul Zamzam, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 148–159. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.731>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136–145.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74.

- Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(2), 274–281. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1071>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Fermayani, R., Harahap, R. R., & Ramadhan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 6(2), 192. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v6i2.14637>
- Fuad, F. A., & Akhmadi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp and Paper-Sinarmas Grup). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), 126–146. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Ganapathi, I. made D. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 10–20. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i2/5510>
- Indahsari, R., Agung, P. W., & Widayani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Jessie, H., & Partono, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 78–88.

- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja* (D. Lantara & M. Nusran (eds.)). Nas Media Pustaka.
- Lianasari, Wardoyo, P., & Santoso, D. (2017). *Neo-Bis Volume 11, No.2, Desember 2017*. *11*(2), 172–197.
- Lomanjaya, J., Laudi, M., Widjaja, D., & Kartika, W. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 1–12.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *2*(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2019). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Jasa Rharja (Persero) cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *31*(1)(1), 9–15.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405084&val=6468&title=>
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, *1*(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*, *2*(4), 366–381. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.128>
- Panggabean, D., Rangguti, D. A., Damanik, H., Ginting, R. B. S., & Angelia, E. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pt Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *10*(03), 633–644. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.15867>

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable on the Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention. *Scientific Journal of Management and Business*, 20(1), 1–13.
- Prihastoto, F. D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Prime Line International Malang*. 1–14.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Pegawai Tinjau Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Organisasi*.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitompul, P. U., Fitria, C. R., & ... (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Harapan Barat (the Distributor of Badak Drink'S). *Jurnal Ilmiah Socio ...*, 9, 42–52. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/207>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. (2018). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta Selatan: Salemba Empat

- Sumanti, V., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(01), 33–48. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i01.387>
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2020. [file:///C:/Users/MS-User/Downloads/706-Article Text-8681-1-10-20200822-1.pdf](file:///C:/Users/MS-User/Downloads/706-Article%20Text-8681-1-10-20200822-1.pdf)
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Uswatun Chasanah, & Lidia Maulida. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 30–41. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.26>
- Wenny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wastika, V., Komardi, D., M. Amin, A., & Tanjung, A. R. (2023). Analysis Of Job Satisfaction, Workload, Work Stress, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(2), 227–241.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). the Effect of Workloads on Turnover Intention With Work Stress As Mediation and Social Support As Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Yuliani, F. (2020). *Perencanaan Peningkatan Kinerja : Upaya Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. 09, 118–125.