

LITERATUR REVIEW PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mochamad Zainul Arifin, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
(mochamadzainul034.mj19@unusa.ac.id)

Riyan Sisiawan Putra, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
(riyan_sisiawan@unusa.ac.id)

Abstrak

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diketahui oleh seorang manajer. Manajer harus mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing manajer agar dapat memaksimalkan potensi dan meminimalisasi kekurangan pada karyawan. Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu karena pada dasarnya manusia membutuhkan dorongan atau pancingan agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi diberikan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya. Stres kerja pada setiap karyawan merupakan suatu tuntutan agar kinerja karyawan selalu meningkat. Stres kerja berupa tekanan dari atasan maupun tuntutan kerja yang segera di selesaikan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang baik akan memberikan kinerja yang sangat memuaskan. Lingkungan kerja seperti teman yang baik dan saling mendukung dalam bekerja kemudian tempat yang nyaman, aman dan juga tenang.

Kata kunci : Stress kerja, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

In a company, employees are one of the most important elements to achieve company goals. The performance of an employee is certainly influenced by several factors that a manager needs to know. Managers must know the strengths and weaknesses of each manager in order to maximize the potential and minimize the shortcomings of employees. Factors that affect the performance of an employee are work stress, work motivation and work environment. Motivation is needed by an individual because basically humans need encouragement or encouragement in order to work better. Motivation is given as a way to improve employee performance to carry out their responsibilities. Work stress on every employee is a demand so that employee performance always increases. Work stress in the form of pressure from superiors and work demands that are immediately completed. The work environment is very influential on the performance of employees where a good work environment will provide a very satisfactory performance. The work environment is like good friends and support each other in work then a comfortable, safe and also peaceful place.

Keyword : *Work stress, work motivation, work environment*

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Kinerja suatu perusahaan dapat di lihat dari kinerja dari para karyawannya. Maka dari itu manajer suatu perusahaan harus bisa mengontrol baik tidaknya kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu perlu dilakukan riset atau penelitian untuk mengetahui faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti contohnya stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga contoh tersebut di ambil dari sekian banyak pengaruh pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seroang karyawan yaitu sekumpulan orang yang sangat berguna bagi sebuah perusahaan, kegunaan karyawan untuk melangsungkan proses pembuatan hingga penyaluran produk ke konsumen. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan sangat memerlukan desakan dari seorang pemimpin maupun rekan kerja lainnya. melakukan kerja sama dengan dengan saling memberi semangat serta motivasi ketika meraih tujuan perusahaan sangat diperlukan sebab dengan cara bekerja sama suatu pekerjaan yang sulit akan lebih jauh cepat selesai dan efektif.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagaimana tentang sumberdaya manusia yang ada pada suatu perusahaan yang berperan penting terhadap suatu perusahaan, maka dari itu sangat di perlukan pengelolaan sumberdaya manusia yang sangat teratur dan jelas dengan melalui peraturan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan perusahaan dan karyawan. Namun alangkah lebih baik karyawan memiliki sifat sadar diri dan memiliki kesungguhan dalam menyelesaikan tugas tugas yang di berikan oleh atasan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Faktor faktor yang mempengaruhi tumbuhnya kinerja karyawan adanya stres kerja yang ada pada seorang karyawan dimana karyawan tersebut memiliki tekanan tugas yang di berikan oleh atasan. Maka dari itu sangat di perlukan motivasi agar seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tuntutan yang di berikan oleh atasan. Oleh karena itu seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat berkonsentrasi dan penuh semangat ketika mengerjakan tugas dan pekerjaan dari atasan.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, artikel ini akan membahas rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stress kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Apakah motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3) Apakah lingkungan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa “kinerja (pencapaian kerja) adalah dari kualitas kerja Terlebih lagi, jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan sebagaimana mestinya kewajiban yang ditunjuk kepadanya. Tiga komponen terpenting terhadap kinerja yang digunakan dalam penjelasan ini mengutip pada Mangkunegara (2006:67)”, secara spesifik:

- 1) Melakukan suatu pekerjaan tanpa melakukan suatu kesalahan (kualitas kerja) dengan tidak melakukan kesalahan terhadap suatu pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.
- 2) Suatu pekerjaan yang selesai melebihi target yang telah di tentukan (kuantitas pekerjaan) yaitu pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah di tentukan oleh perusahaan
- 3) Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas tugas yang di berikan merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kinerja karyawan dinilai dengan memakai sebagian metode penanda semacam dengan mutu kerja karyawan, kuantitas ataupun pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh sesuatu industri, penyelesaian tugas yang sudah ditetapkan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, serta gimana karyawan memelihara dirinya sendiri. (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010); Simamora (2004); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015)). Berikut adalah penjelasannya

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Quality, adalah seberapa tugas yang di selesaikan dari pelaksanaan kegiatan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang di harapkan.
2. Quantity merupakan jumlah akhir yang telah di hasilkan, seperti jumlah uang yang di dapatkan, unit dan siklus pekerjaan yang di lakukan
3. Cost Effectiveness, adalah tingkat sekunder di mana penelitian literatur dilakukan dengan mencari tahu penggunaan sumber daya organisasi mana yang merupakan dasar teoretis yang sesuai. Dimaksimalkan untuk penelitian (manusia, keuangan, teknis dan material) untuk mendapatkan hasil terbaik atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
4. Need for Supervision, pekerja tersebut melakukan fungsi kerja tanpa perlu adanya pengendalian dari atasan untuk menghindari terjadinya perilaku yang tidak diinginkan. Kinerja sudah banyak di teliti di penelitian sebelumnya di antaranya adalah : (Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013), (Lestary & Harmon, L. 2017), (Rangga Mahardhika, D. H. 2013), Ridwan Isya Luthfi, H. S. (2014), Firmandari, N. (2014)

Stress kerja

Rivai dan Mulyadi (2013: 308) mengatakan bahwa “stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.”. Zafar, et.al (2015) mengatakan bahwa “stres terbagi dua, yaitu Eustress (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan distress (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan)”.

Stres kerja yang dialami seseorang menurut Davis dan Newstrom dalam Rivai dan Mulyadi (2013) “disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan”. Oleh karena itu, stress kerja harus memiliki manajemen waktu yang ketat, relaksasi, banyak istirahat, santai, belajar mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal-hal kecil, banyak tidur, mencari nasihat, berteman dengan orang-orang optimis, Dengan mengidentifikasi, Anda dapat mengurangi stres stresor pekerjaan Anda dan bisa mengendalikan apa yang Anda pikirkan. Menurut Hidayanti dan Trisnawati (2016), dimensi dan indikator stres kerja adalah:

1. Ambiguitas Peran Indikator: Pekerjaan yang banyak di tambah dengan detline pengumpulan kerja yang mepet akan menambah beban pikiran karyawan
2. Pengembangan Karir Indikator: Tidak adanya pengembangan karir sehingga kariyawan sangat sulit untuk menambah semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan
3. Hubungan Kerja Indikator: pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja diluar jam kantor sangat berpengaruh juga terhadap mental karyawan

Stress kerja sebelumnya sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain : (Christy, N. A., & Amalia, S. (2017), (Mauladi, F., & Dihan, F. N. (2015), Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020), Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018)

Motivasi Kerja

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2004: 138).

Motivasi merupakan kegiatan yang memberikan dorongan atau memacu agar seseorang yang mendapatkan dorongan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Bagi seorang pimpinan memberikan motivasi merupakan hal yang sangat penting di lakukan agar semua karyawan mendapatkan suntikan semangat dalam menyelesaikan tugas tugas. Hasibuan(2011) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.Luthans (2006) menyatakan “motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.”

Motivasi kerja sebelumnya pernah di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya : Rangga Mahardhika, D. H. (2013), Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013), Ridwan Isya Luthfi, H. S. (2014), Jufrizen, J. (2018), Ady, F., & Wijono, D. (2013), Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020), Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan Ahyari (2005) juga mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari”.

Saydam (2000) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Sedangkan Parlinda (Salwa Hayati Hasan,dk, 2012) menjelaskan bahwa “kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya”.

Sedangkan menurut penuturan Ahyari (1999, p. 124) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Ahyari (1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan biologis yang seharusnya di penuhi agar kinerja karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja sebelumnya pernah di teliti oleh penelitian sebelumnya di antaranya : Ferawati, A. (2017), Nabawi, R. (2020), Sofyan, D. K. (2013), Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012), Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020), Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013), Putra, F. R. (2013)

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah menggunakan metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur. Dengan mereview buku-buku sastra sesuai teori yang dibahas khususnya di bidang SDM. Selain itu, analisis artikel ilmiah bereputasi dan artikel ilmiah di jurnal yang tidak diakui. Semua makalah akademis yang dikutip berasal dari Google Scholar. Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa “Kajian literatur adalah ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan” (Siwantara,2012).

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam penelitian. Kemudian menggunakan

metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang diperoleh. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan fakta, kemudian menganalisis fakta tersebut, tidak hanya mendeskripsikan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang memadai sehingga dapat dengan mudah di pahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Stress kerja dan kinerja sebelumnya sudah di bahas oleh berbagai peneliti sebelumnya seperti (Handoko, 2008:200) “Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan”. Adapun dimensi Stres Kerja, sebagai berikut:

1. Beban kerja yang di terima karyawan berlebihan dan mengakibatkan karyawan terlalu letih
2. Tekanan atau desakan waktu dari atasan maupun rekan kerja yang mengakibatkan tekanan mental terhadap kinerja karyawan
3. Kualitas supervise yang jelek sehingga menjadikan peforma karyawan kurang baik

Rivai dan Mulyadi (2013: 308) mengatakan bahwa “stres kerja adalah adanya tidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.“. Zafar, et.al (2015) mengatakan bahwa “stres terbagi dua, yaitu Eustress (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan distress (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan)”.

Kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu merasa baik dan memiliki beberapa keterampilan. Motivasi dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuannya. Dari kesimpulan di atas dapat di simpulkan bahwa stress kerja dan kinerja saling berhubungan satusama lain. Ada dua kemungkinan yang di timbulkan dari stress kerja yang pertama menimbulkan dampak positif yakni menambah semangat dalam bekerja kemudian hal negatifnya adalah karyawan mendapatkan tekanan sehingga bisa terjadi tekanan psikologis dari karyawan tersebut.

Hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan artikel sebelumnya di antaranya : : (Christy, N. A., & Amalia, S.(2017), (Mauladi, F., & Dihan, F. N. (2015), Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020), Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi dan kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, salah satunya adalah (Robbin, 2008), bahwa;

- 1) motivasi merupakan factor yang sangat di perlukan dalam suatu perusahaan yang berguna sebagai alat dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ingin didapatkan;
- 2) Motivasi memiliki dua tujuan yang utama yaitu untuk memenuhi keperluan pribadi dan tujuan suatu perusahaan
- 3) motivasi akan menjadi efektif apabila diberikan kepada seseorang yang memiliki kepercayaan diri untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan.

Untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan seseorang seharusnya memiliki semangat tinggi dan memiliki tingkat keahlian tertentu. Kesiapan dan keahlian seseorang tidaklah cukup efektif untuk menyelesaikan sesuatu tanpa pengetahuan yang jelas tentang apa yang akan diselesaikan dan bagaimana cara menyelesaikannya. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk memajukan dan mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Ada satu peneliti yang bernama Winardi (2002:1) menyebutkan “bahwa istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang memiliki arti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah dorongan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan individu”. Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak motivasi seorang karyawan, baik itu motivasi untuk bekerja, mencari uang dan atau menghidupi keluarganya, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibayangkan motivasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus.

Hubungan atau pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di antaranya, adalah : Rangga Mahardhika, D. H. (2013), Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013), Ridwan Isya Luthfi, H. S. (2014), Jufrizen, J. (2018), Ady, F., & Wijono, D. (2013), Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020), Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018).

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:31) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Aspek lingkungan kerja yang diteliti oleh penelitian ini mengutip dari pendapat Sedarmayanti (2009:28) diantaranya :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja sangatlah penting bagi kenyamanan karyawan, tanpa adanya penerangan atau cahaya kinerja karyawan tersebut tidak maksimal dikarenakan kesulitan dalam melakukan kegiatan pada saat malam hari.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme dan untuk proses keberlangsungan hidup manusia. Udara pada sekitar kantor akan tercemar jika tidak ada ruang terbuka atau ruang hijau yang berguna untuk menyaring udara kotor agar lebih bersih dan sejuk sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman.
3. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyulitkan para ahli untuk mengatasinya. Bahkan kebisingan membuat para karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Bahkan di salah satu penelitian mengungkapkan bahwa kebisingan dapat menyebabkan seseorang merenggut nyawa.
4. Bau tidak sedap pada tempat kerja diakibatkan dari berbagai hal yang ada di perusahaan seperti bau kotoran hewan, bau limbah dari perusahaan itu sendiri ataupun bau dari lingkungan sekitar perusahaan sehingga mengakibatkan konsentrasi para karyawan akan terganggu dan kehilangan fokus dalam bekerja. Maka sebagian besar perusahaan mengatasinya dengan penyaring udara atau “air condition” yang tepat sehingga bisa menetralkan limbah bau yang ada.
5. Keamanan di tempat kerja sangatlah penting di era sekarang untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja agar mewujudkan keamanan dan ketertiban pada lingkungan kerja. Oleh karena itu faktor faktor keamanan perlu diwujudkan jika sudah ada perlu di tingkatkan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM) atau bisa saja memperkejakan warga sekitar perusahaan.

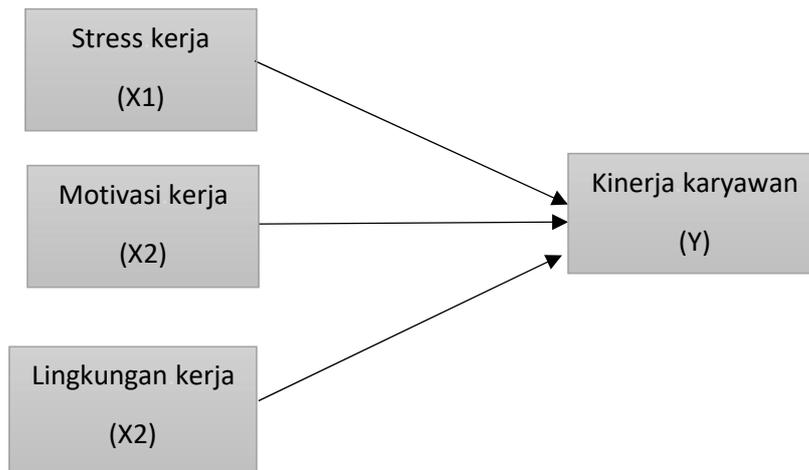
Kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan. Untuk mengatasi tugas dan pekerjaan seseorang seharusnya memiliki semangat tinggi dan tingkat keahlian tertentu. Kesiapan dan keahlian seseorang kurang cukup efektif untuk mengatasi sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting memajukan suatu perusahaan dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian sebelumnya. Di antaranya adalah : Ferawati, A. (2017), Nabawi, R. (2020), Sofyan, D. K. (2013)

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012), Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020), Dewi, S.K., & Frianto, A. (2013), Putra, F. R. (2013)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan analisis teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel ini dalam mengembangkan hipotesis sebagai berikut:



Stress kerja (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengkajian yang ada di atas maka dari itu dapat di simpulkan untuk membangun hipotesis yang berguna untuk penelitian yang akan datang

1. Stress kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Saran

Ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk melengkapi faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam artikel ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di semua jenis dan tingkat organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestary&Harmon, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 3, No. 2, Agustus 2017, 3, 94-103.*
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 10-17.*
- 1, C. I. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016, 5, 7583-7606.*
- Prabowo, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja. *WIGA : Jurnal*

Penelitian Ilmu Ekonomi, 8, 1-31.

Rangga Mahardhika, D. H. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-4

Ridwan Isya Luthfi, H. S. (2014). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 2-3

Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 25-27

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). Kepeminimpinan dan Perilaku Organisasi, Ed. 2 Cet, 10. Jakarta: Rajawali Pers

Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74-83.

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).

P. Siagian, Sondang, 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.

Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.

Hasibuan.S.P.M 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
Isvandiari, A, dan Fuadah, L. 2017.Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.Jurnal JIBEKA, 11 (1), 1-8.

Mangkunegara, A. A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya

Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi

Sedarmayanti. 2001, Tata Kerja dan Produktivitas, Bandung: CV. Mandar Maju.

Ahyari, Agus.2005. Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku II. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Saydam, Gouzali.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan. *Agora*, 5(1).