

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL

Irvine Edison<sup>1</sup>, Ronnie Resdianto Masman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: [irvine.115190284@stu.untar.ac.id](mailto:irvine.115190284@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

Email: [ronniem@fe.untar.ac.id](mailto:ronniem@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-01-2023, revisi: 13-02-2023, diterima untuk diterbitkan: 10-03-2023

### ABSTRAK

Peningkatan jumlah penduduk Indonesia tentunya berdampak terhadap permintaan pada produk kesehatan di Indonesia karena semakin banyak penduduk yang membutuhkan produk kesehatan. PT. Bowin Indonesia Global merupakan salah satu perusahaan yang berperan besar dalam menyediakan persediaan produk kesehatan. PT. Bowin Indonesia Global dapat memiliki reputasi yang kuat serta meninggalkan jejak yang mengesankan dalam berbagai program yang dijalani karena mereka memiliki sumber daya manusia yang terampil. Agar PT. Bowin Indonesia Global dapat mempertahankan hasil yang konsisten dalam setiap proyek yang dikerjakan, tentunya kinerja setiap karyawan dalam perusahaan perlu diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2) apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bowin Indonesia Global. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 36 responden Karyawan PT. Bowin Indonesia Global. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sample* dengan metode pengambilan sampel *sampling* jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner online *google form* dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Secara keseluruhan hasil dari penelitian ini yaitu 1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global, 2) Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan tetapi negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

### ABSTRACT

*This increase in population in Indonesia certainly has an impact on the demand for health products because more and more people need health products. PT. Bowin Indonesia Global is one of the companies that plays a major role in providing supplies of health products. PT. Bowin Indonesia Global is able to have a strong reputation and leave an impressive mark in the various programs it undertakes because they have skilled human resources. In order for PT. Bowin Indonesia Global be able to maintain consistent results in every project undertaken, the performance of every employee in the company must be observed. The purpose of this research is to determine 1) whether there is an effect of the Work Environment on Employee Performance 2) whether there is an effect of Work Stress on Employee Performance. The population in this study are employees of PT. Bowin Indonesia Global. The sample used in this study was 36 respondents from PT. Bowin Indonesia Global. The sampling technique used is a non-probability sample with the sampling method of saturated sampling. Collection of data using an online google form questionnaire with a total sample of 36 respondents. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM). Data processing is done by using SmartPLS. Overall, the results of this study are 1) the Work Environment has a significant and positive effect on Employee Performance at PT. Bowin Indonesia Global, 2) Work Stress has no significant but negative effect on Employee Performance at PT. Bowin Indonesia Global.*

**Keywords:** work environment, work stress, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Pertumbuhan penduduk di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah penduduk ini tentunya berdampak terhadap permintaan pada produk kesehatan di Indonesia karena semakin banyak penduduk yang membutuhkan produk kesehatan seperti masker, *air purifier*, *hand sanitizer*, dan produk kesehatan lainnya yang telah menjadi kebutuhan dasar terutama setelah pandemi Covid-19. Hal ini tentunya juga akan memberi dampak yang signifikan pada permintaan produk pada sektor produk kesehatan dalam jangka waktu yang panjang. Sebagai tambahan, tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi ini menjadi hal yang perlu diperhatikan karena terbukti ketika pandemi Covid-19 melanda, terjadi *panic buying* oleh para penduduk Indonesia yang pada akhirnya membuat distribusi produk kesehatan seperti masker itu tidak merata. Hasil sensus penduduk yang dilakukan pada September 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di Indonesia sebesar 270,2 juta jiwa. Hasil ini membuktikan adanya peningkatan sebesar 32,56 juta jiwa dibandingkan pada hasil sensus penduduk tahun 2010 (Badan Pusat Statistik, 2021).

PT. Bowin Indonesia Global merupakan salah satu perusahaan yang berperan besar dalam menyediakan persediaan produk kesehatan seperti masker, *air purifier*, *hand sanitizer*, dan produk kesehatan lainnya selama pandemi. PT. Bowin Indonesia Global telah didirikan sejak 20 Mei 2018 sebagai perusahaan yang selalu menyediakan solusi inovatif bagi permasalahan kesehatan yang ada di Indonesia. Sebagai tambahan, PT. Bowin Indonesia Global juga sangat berkomitmen untuk memberikan dampak yang positif kepada masyarakat. Direktur PT. Bowin Indonesia Global yaitu Edwin Tanbowi juga menyatakan bahwa *social entrepreneurship* telah menjadi salah satu tujuannya ketika memulai PT. Bowin Indonesia Global yang dimana memperoleh keuntungan tidak selalu menjadi tujuan utamanya memulai perusahaan ini melainkan juga membantu memberikan dampak yang positif kepada masyarakat (Detik.com, 2020).

PT. Bowin Indonesia Global dapat memiliki reputasi yang kuat serta meninggalkan jejak yang mengesankan dalam berbagai program yang dijalani karena mereka memiliki sumber daya manusia yang terampil. Agar PT. Bowin Indonesia Global dapat mempertahankan dan mencapai hasil yang konsisten dalam setiap proyek yang dikerjakan, tentunya kinerja setiap karyawan dalam perusahaan perlu diperhatikan serta ditingkatkan. Karyawan merupakan aset penting bagi PT. Bowin Indonesia Global karena untuk mencapai hasil yang konsisten dalam setiap program serta dalam proses produksi yang dikerjakan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan atau non-keuangan karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya (Jagannathan, 2014). Kinerja karyawan dengan demikian mengacu pada kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan secara efektif dan efisien. Kinerja individu seorang karyawan merupakan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi yang dapat diukur oleh pemimpin melalui mekanisme yang berbeda (Saleem & Amin, 2013). Bisnis membutuhkan karyawan dengan ambisi kinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan tetap kompetitif secara komersial (Sharma & Dhar, 2016).

Dalam mempertahankan kinerja para karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya (Ramli, 2019). Lingkungan

kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja yang digunakan akan lebih efektif. Hal ini juga membuat produktivitas karyawan menjadi tinggi dan otomatis kinerja pegawai juga meningkat. Menurut Ramli (2019), lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang memahami faktor-faktor yang menekan mereka, atau kebutuhan suatu keadaan, lebih luas daripada pengakuan mereka bahwa mereka dapat menanganinya (Bashir & Ramay, 2010). Stres kerja merupakan keadaan antusias yang tidak diinginkan yang kita alami ketika prasyarat (terkait bisnis atau tidak) tidak dapat mengimbangi kemampuan kita untuk menentukannya (Halkos & Bousinakis, 2010). Stres kerja berarti ketegangan mental atau fisik karena tidak memenuhi tuntutan perusahaan. Jika pekerjaan dikelola dengan baik maka tidak akan ada stres. Tetapi ada banyak tekanan dan beban pada karyawan yang membuat mereka merasa stres ketika kerja. Jika stres kerja meningkat, maka terjadi penurunan kinerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs Theory*)**

Salah satu teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs Theory*) yang dijadikan sebagai acuan dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs Theory*) yang dipelopori oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 melalui artikelnya yang berjudul "*A Theory of Human Motivation*" digunakan sebagai *grand theory* yang mendasari penelitian ini. Teori ini digambarkan dalam sebuah bentuk piramida yang terdiri dari 5 tingkat mengenai kebutuhan yang harus dipenuhi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan cinta dan kepemilikan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri yang di mana kebutuhan-kebutuhan ini menggambarkan pola yang memotivasi manusia pada umumnya. Teori Maslow ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan yang paling dasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu menginginkan kebutuhan di tingkat selanjutnya.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow membuktikan bahwa kinerja karyawan yang baik itu didorong oleh adanya rasa kebutuhan yang ingin dipenuhi. Misalnya, seorang individu hidup dengan penuh kecukupan dan tidak merasa memiliki kebutuhan yang perlu dipenuhi tentunya tidak akan bekerja lebih keras dari seorang individu yang memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang diteliti dalam penelitian ini juga turut terlibat dan tergolong dalam kebutuhan keamanan yang harus dipenuhi untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik.

### **Kaitan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dan signifikan karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Chandra & Masman (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif akan membuat karyawan betah dalam bekerja di perusahaan tersebut serta lingkungan kerja dipercaya memiliki pengaruh yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut penelitian Andry & Adiputra (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kondisi sekitar para karyawan yang dapat

berupa fisik atau non fisik yang dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan ketika bekerja dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu, menurut Rahmawanti dkk. (2014) seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang sedang menjalani tugasnya.

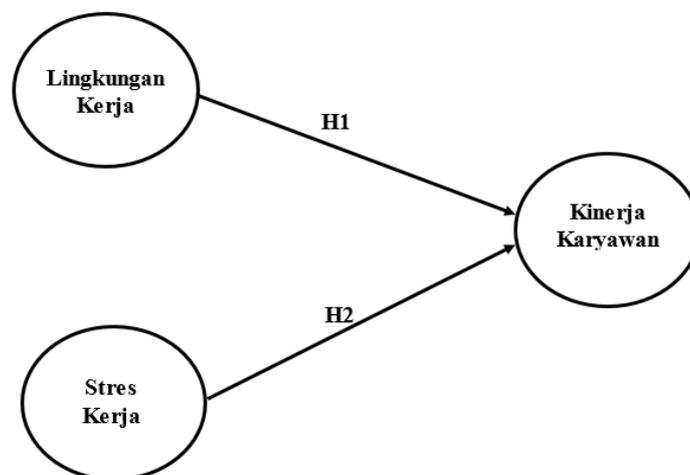
H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

### Kaitan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi negatif dan signifikan di mana ketika stres kerja tinggi, maka kinerja semakin rendah. Menurut Pincherle (1972), stres kerja bersifat mengganggu terhadap kinerja sehingga semakin tinggi stres kerja maka tingkat gangguan pada kinerja juga akan semakin tinggi. Shahu & Gole (2008:237) berpendapat bahwa stres kerja merupakan kondisi mental dan fisik yang terjadi karena gangguan-gangguan yang mempengaruhi produktivitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Selain itu, Sandora & Adiputra (2021) menyatakan jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Tetapi, jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam beberapa tahapan, stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun semakin tinggi tingkat stres kerja akan berdampak secara menyeluruh terhadap penurunan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

H2: Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan sifat atau karakteristik sebuah peristiwa (Malhotra, 2015). Desain penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian menggambarkan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan produk kesehatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bowin Indonesia Global. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh yang didasarkan pada penilaian peneliti yang mengumpulkan data. Sedangkan menurut Sugiono (2017:85), *sampling* jenuh adalah teknik pemilihan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel, teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Kuesioner dibuat dalam bentuk *google form* yang kemudian dibagikan kepada karyawan di PT. Bowin Indonesia Global. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 36. Data pada penelitian ini diukur dengan skala likert dan menggunakan teknik analisis data *structural equation model* (SEM). Alat analisis yang digunakan adalah *software* SmartPLS.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis data

Penelitian ini menggunakan *software* Smart-PLS dengan teknik analisis data *structural equation model* (SEM) yang terdiri dari dua analisis yaitu *outer model* yang terdiri dari validitas dan reliabilitas serta *inner model* pada bagian analisis data.

#### Analisis Validitas

Hasil dari analisis validitas konvergen menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (Tabel 1) membuktikan bahwa setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,50 ( $>0,50$ ). Maka variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi syarat dari validitas konvergen berdasarkan analisis AVE. Hasil dari analisis validitas diskriminan dengan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (Tabel 2) membuktikan bahwa seluruh nilai pada tiap indikator sudah kurang dari 0,9 ( $<0,9$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis validitas dengan menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* tersebut memenuhi syarat.

Tabel 1. Hasil Analisis Validitas Konvergen Dengan Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel / Dimensi	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Cooperation and Productivity</i>	0,616
<i>Feeling Safe and Comfortable at Work</i>	0,832
Kinerja Karyawan	0,608
Lingkungan Kerja	0,515
<i>Meet The Standards</i>	0,879
<i>Non-Physical Work Environment</i>	0,850
<i>Physical Work Environment</i>	0,947
<i>Punctuality</i>	0,745
<i>Relationship at Work</i>	0,747
Stres Kerja	0,535
<i>Top Management and The Need to be Honored</i>	0,745
<i>Working Hours</i>	0,625
<i>Workload and Responsibility</i>	0,740

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Diskriminan Dengan Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio*

Variabel	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Lingkungan Kerja	0,569		
Stres Kerja	0,458	0,683	

#### Analisis Reliabilitas

Hasil analisis *loading factor* (Tabel 3) yang mengukur konstruk membuktikan bahwa setiap indikator variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,6 ( $>0,6$ ). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dibuktikan sudah dapat diandalkan.

Tabel 3. Hasil Analisis *Loading Factor*

Lingkungan Kerja		Stres Kerja		Kinerja Karyawan	
LK1	0,972	SK3	0,814	KK1	0,938
LK2	0,974	SK4	0,904	KK2	0,937
LK4	0,904	SK5	0,784	KK3	0,840
LK5	0,939	SK6	0,816	KK4	0,833
LK7	0,894	SK7	0,758	KK5	0,913
LK8	0,838	SK8	0,802	KK6	0,711
LK9	0,856			KK7	0,786
LK10	0,924			KK8	0,784
LK11	0,894			KK9	0,852
LK12	0,918				
LK13	0,858				
LK14	0,925				
LK15	0,806				

Hasil analisis konsistensi internal dengan nilai *composite reliability* (Tabel 4) yang mengukur nilai reliabilitas dari suatu konstruk menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki nilai lebih dari 0,7. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini sudah dapat diandalkan karena memiliki nilai lebih besar dari 0,7.

Tabel 4. Hasil Analisis Konsistensi Internal Dengan Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan	0,933
<i>Meet the standards</i>	0,936
<i>Punctuality</i>	0,897
<i>Cooperation and Productivity</i>	0,865
Lingkungan Kerja	0,728
<i>Physical Work Environment</i>	0,973
<i>Non-Physical Work Environment</i>	0,919
<i>Top Management and The Need to be Honored</i>	0,898
<i>Feeling Safe and Comfortable at Work</i>	0,937
<i>Relationship at Work</i>	0,898
Stres Kerja	0,872
<i>Workload and Responsibility</i>	0,850
<i>Working Hours</i>	0,869

### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil analisis multikolinearitas (Tabel 5) menguji apakah terdapat korelasi antar variabel dalam model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan baik karena memiliki nilai VIF kurang dari 5. Berdasarkan hasil uji, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Analisis Multikolinearitas

Variabel	Nilai	Keterangan
KK = f (LK,SK)		
LK	VIF = 1,572	Tidak ada multikolinearitas
SK	VIF = 1,572	Tidak ada multikolinearitas

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*R-square*)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Tabel 6) terdapat nilai *R-square* sebesar 0,281 yang menjelaskan bahwa sebesar 28,1% dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Sisanya sebesar 71,9% dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki tingkatan kecil untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan karena nilai koefisien determinasi sebesar 0,281 berada antara 0,25 dan 0,5.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,281	Kecil

### Hasil Analisis Predictive Relevance (*Q-square*)

Pada hasil analisis *predictive relevance* ( $Q^2$ ) (Tabel 7) menjelaskan bahwa hubungan konstruk variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dianggap relevan untuk mengukur model penelitian yang telah terbentuk sebelumnya dengan baik, karena memiliki nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 ( $>0$ ).

Tabel 7. Hasil Analisis Predictive Relevance

Variabel	$Q^2$
Kinerja Karyawan	0,146

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis akan menjelaskan mengenai hipotesis dalam penelitian ini didukung atau tidak didukung. Hipotesis  $H_1$  sampai  $H_2$  dapat didukung jika *path coefficients* memiliki nilai berkisar dari -1 sampai +1 dan nilai yang terdapat dari *p-value* lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ).

$H_1$ : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Variabel	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	$\beta$ : 0,458 <i>p-value</i> : 0,025 $f^2$ : 0,185	Positif Signifikan Sedang

$H_2$ : Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Variabel	Nilai	Keterangan
Stress Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	$\beta$ : - 0,108 <i>p-value</i> : 0,618 $f^2$ : 0,010	Negatif Tidak Signifikan Tidak berarti

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, lingkungan kerja mampu memberi pengaruh yang positif, secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bowin Indonesia Global, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  didukung. Hal ini dapat didukung dengan penelitian sebelumnya (Wibowo dkk., 2021; Sari dkk., 2020; Ramli, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya meneliti tentang karyawan yang bekerja di UPTD SAMSAT Makassar (Wibowo

dkk., 2021), karyawan yang bekerja di industri manufaktur di Indonesia (Sari dkk., 2020), dan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Jakarta (Ramli, 2019), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak hanya berlaku di UPTD SAMSAT, industri manufaktur, dan rumah sakit swasta tetapi juga berlaku untuk karyawan yang bekerja untuk PT. Bowin Indonesia Global.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, stres kerja mampu memberi pengaruh yang negatif, secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bowin Indonesia Global, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> tidak didukung. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Puspitawati & Atmaja, 2021; Hafidhah & Martono, 2019; Erawati, Sitiari & Indiari, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya meneliti tentang karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di Bali dari total 10 hotel bintang 4 di Bali (Puspitawati & Atmaja, 2021), karyawan di PDAM Tirta Moedal di Kota Semarang (Hafidhah & Martono, 2019), dan karyawan yang bekerja di beberapa restoran internasional yang berlokasi di daerah Badung, Bali (Erawati, Sitiari & Indiani, 2019) sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif, secara statistik signifikan pada kinerja karyawan hanya berlaku pada beberapa penelitian saja, seperti penelitian terhadap karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di Bali dari total 10 hotel bintang 4 di Bali, karyawan di PDAM Tirta Moedal di Kota Semarang, dan karyawan yang bekerja di beberapa restoran internasional yang berlokasi di daerah Badung, Bali. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan karena karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global tidak mengalami stres yang berlebihan dibandingkan dengan para karyawan di penelitian sebelumnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian sebelumnya (Parasian & Adiputra, 2021) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif, secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya ini melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja di PT. International Total Service & Logistics.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang terdiri lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 36 responden karyawan yang bekerja di PT. Bowin Indonesia Global. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Smart Partial Least Square* 3,00.

Berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan:

- a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.
- b. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.

##### **Saran**

Bagi penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang, disarankan bagi peneliti untuk menggunakan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat dikembangkan serta memberikan lebih banyak manfaat. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan yang lebih besar dan di lokasi yang berbeda agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih efisien dan maksimal bagi peneliti.

## Ucapan Terima Kasih

Kami ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung penelitian ini serta para responden yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.

## REFERENSI

- Andry, A. & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henry Union. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 290-298. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7904>
- Badan Pusat Statistik. (2021, January 21). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Retrieved October 18, 2021, from [https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html#:~:text=Hasil%20Sensus%20Penduduk%20\(SP2020\)%20pada,sebanyak%20141%20jiwa%20per%20km2](https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html#:~:text=Hasil%20Sensus%20Penduduk%20(SP2020)%20pada,sebanyak%20141%20jiwa%20per%20km2)
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact of stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Chandra, J. C. & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 977-984. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9880>
- DetikNews. (2020). *Bukan Hanya Inovasi, Bowin Beri Dampak Sosial ke Masyarakat Indonesia*. <https://news.detik.com/berita/d-5248200/bukan-hanya-inovasi-bowin-beri-dampak-sosial-ke-masyarakat-indonesia>
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. (2019). The effect of stress and working environment on employee performance through motivation mediation: a case study on international restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22-30.
- Hafidhah, R. N., & Martono, S. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support, Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance. *Management Analysis Journal*, 8(2), 177-187.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431.
- Herzberg, F. (1968) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Jagannathan, A. (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of marketing research: A hands-on orientation* (1st ed.). Pearson Education.
- Parasian, C. S. & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Pincherle, G. (1972). Assesment of The Relationship Between Stress and Work Performance. *J. Royal Soc.Med.*, 65(4), 321-324.
- Puspitawati, N. M., & Atmaja, N. P. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25-32.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9.

- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). "The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: an empirical study from Pakistani academic sector". *European Journal of Business & Management*, 5(5), 194-206.
- Sandora, E. & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan KAP, Diintervening Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 360-370. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11880>
- Sari, D. L., Storyna, H., Sinaga, R. I., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, P. (2021). The Effect of Job Stress to Employee Performance: Case study of Manufacturing Industry in Indonesia. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1-10.
- Shahu, Rashmi, & Gole, S. V. (2008). Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance: An Empirical Study. *AIMS International Journal of Management*, 2(3), 237-246.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). "Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment". *Personal Review*, 45(1), 161-182.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, & Tahir, S. Z. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, 7(11), 6276-6282.