Fina_Tri_Rahayu_2__20420136.docx

by anggar JAP

Submission date: 08-Feb-2024 09:55AM (UTC+0700)
Submission ID: 2289252936
File name: Fina_Tri_Rahayu_2__20420136.docx (220.64K)
Word count: 9417
Character count: 59911

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam struktur organisasi, menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan dedikasi mereka. Kualitas tenaga kerja yang tinggi dapat mencapai Kinerja yang cukup optimal sesuai apa tujuan yang sudah ditetapkan terlihat dalam hasilnya yang memiliki tujuan utama, yaitu: 1) Menilai dampak budaya organisasi. 2) Menilai dampak dari lingkungan kerja. 3) Menilai dampak stres kerja. Penentuan sampel menggunakan metode non-probability. Dalam hal ini, kriterianya adalah melibatkan anggota organisasi yang masih bekerja pada PT Sky Line Jaya Surabaya dengan minimal kerja selama 1 tahun. Dan karyawan yang bekerja selain di produksi. Responden yang terlibat sebanyak 50 orang. Metode analisisnya yang diterapkan merupakan kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda. Temuan ini memaparkan bahwa dari budaya organisasi sendiri dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya, dan juga stres kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingk ungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karywan

ABSTRACT

Human resources are a key element in the organizational structure, contributing energy, talent, creativity and dedication. A quality workforce can achieve optimal performance according to the objectives that have been set, as seen in the results which have the main objectives, namely: 1) Assessing the impact of organizational culture. 2) Assess the impact of the work environment. 3) Assess the impact of work stress. Determination of samples using non-probability methods. In this case, the criteria are to involve members of the organization who are still working at PT Sky Line Jaya Surabaya with a minimum work period of 1 year. And employees who work other than in production. The number of respondents involved was 50 people. The analytical method used is quantitative with Multiple Linear Regression. These findings show that organizational culture itself can have a significant influence on employee performance at PT Sky Line Jaya, the work environment also has a significant influence on employee performance at PT Sky Line Jaya, and also work stress can have a significant influence on employee performance. at PT Sky Line Jaya.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Stress, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia yang dianggap sebagai aset utama, perlu dikelola dengan cermat. Fokus utama dalam organisasi adalah pada individu-individu yang menyumbangkan energi, bakat, kreativitas, dan dedikasi mereka. Manusia, dalam perannya sebagai pekerja atau anggota tim, memegang peranan kunci sebagai sumber daya yang vital bagi suatu entitas organisasi. Meningkatkan kualitas tenaga kerja menjadi landasan fundamental dalam fase pembangunan. Keberhasilan pertumbuhan tersebut akan tercermin dalam hasil Prestasi kerja yang maksimal, sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Karena itu, anggota dari lembaga yang bekerja sebagai pegawai atau tenaga kerja dianggap sebagai aset yang sangat berharga.

Persaingan yang sangat ketat terjadi dalam dunia bisnis, ditambah dengan dinamika ekonomi yang fluktuatif dan persaingan yang sengit, dapat menimbulkan risiko terhadap kesetiaan pelanggan bisnis. Pasar bebas tanpa batas saat ini dipenuhi dengan persaingan di berbagai sektor industri. Mengingat pentingnya kelangsungan bisnis untuk menghindari kebangkrutan, para pelaku bisnis dihadapkan pada tantangan besar untuk bertahan dalam lingkungan yang sangat kompetitif ini.

Perusahaan berperan sebagai sarana untuk mencapai tujuan bersama, seperti terus-menerus menghasilkan produk dan layanan guna mencapai hasil finansial yang positif. Dalam setiap langkahnya, perusahaan berupaya agar dapat meraih manfaat, sehingga maksud utamanya adalah meningkatkan pemasukan dan keuntungan.

Di dalam Indonesia, saat ini persaingan di industri furniture dirasakan sangat ketat. Beberapa perusahaan furnitur terkemuka dunia telah masuk ke pasar domestik, seperti PT. Interkraft, Citra Classic Furniture, Meubel Indonesia, PT. Gabe Internasional, dan Kudos Furniture. Menurut catatan, wilayah-wilayah seperti Jepara, Pasuruan, Klaten, Gresik, Cirebon, Sidoarjo, Surakarta, Sukoharjo dan Jabodetabek menjadi pusat produsen furnitur terbanyak di Indonesia (AMKRI, 2015 dalam Zamroni et al., 2017). Dengan tingginya tingkat penjualan furnitur di pasar Indonesia, perusahaan furnitur perlu memperhatikan berbagai aspek, termasuk kondisi lingkungan kerja, untuk tetap bersaing.

Dalam rangka penelitian ini, akan diinvestigasi sejumlah permasalahan umum yang berpotensi mempengaruhi mutu produk. Di tengah keberhasilan yang dicapai perusahaan, terdapat suatu aspek yang perlu dijaga dan dipertahankan secara implisit. Semua tindakan ini dilakukan guna menjamin kestabilan kinerja dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengoptimalkan potensi mereka selama bekerja.

Perbedaan dalam sifat dan karakter individu beserta pengaruh lingkungan dapat memiliki dampak signifikan pada potensi sumber daya manusia. Ketika sebuah organisasi terbentuk, tujuan yang telah ditetapkan akan menjadi fokus, dan semua anggotanya memiliki tanggung jawab untuk mencapainya. Prestasi karyawan dalam organisasi sangat terkait dengan pencapaian hasil.

Pengaruh utama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari budaya organisasi. Robins (2010) menyatakan bahwa kekuatan budaya perusahaan memiliki potensi untuk menciptakan kinerja yang optimal, karena dianggap bahwa

budaya yang kokoh dan menciptakan fondasi nilai utama yang kuat dan meresap secara universal di antara anggota tim. Apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang kokoh, hal ini akan mendorong tingkat kesetiaan karyawan terlalu tinggi daripada yang dimiliki mereka saat bekerja di lingkungan yang budayanya lemah. Kesetiaan ini menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan serta pekerjaannya.

Upaya untuk meningkatkan performa karyawan lainnya melibatkan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dianggap positif atau memadai jika individu dapat melakukan aktivitas secara optimal, menjaga kesehatan, keamanan, dan kenyamanan. Penilaian terhadap kesesuaian lingkungan kerja dapat dilaksanakan dalam periode yang cukup panjang. Bahkan, lingkungan kerja yang kurang memadai mungkin memerlukan investasi yang substansial dalam hal pekerjaan dan waktu, dan tidak memberikan support pengembangan cara operasional yang efektif (Sedarmayanti, 2001).

Mengamati kondisi tempat kerja merupakan suatu metode alternatif untuk meningkatkan produktivitas para pekerja. Tempat kerja melibatkan segala hal elemen di sekeliling individu yang berpengaruh cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. (Nitisemito, 2000). Menurut Moekijat (2002), Keadaan positif dan menyenangkan di tempat kerja bisa menjadi motivasi bagi pekerja untuk meningkatkan efisiensi mereka. Suasana kerja yang mendukung dapat mengurangi rasa lelah dan kebosanan, dengan harapan dapat berperan dalam meningkatkan prestasi karyawan. Salah satu taktik yang krusial dalam meningkatkan efisiensi karyawan adalah dengan memberikan perhatian pada faktor stres di lingkungan

kerja. Dalam konteks ini, penelitian memfokuskan pada stres kerja, karena penting bagi perusahaan seperti PT SLJ, yang beroperasi di industri produksi furnitur, untuk memantau tingkat stres kerja karyawan. Asumsi dasarnya adalah bahwa kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh tingkat stres kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam buku "Stres and Health," Seorang individu dapat dikelompokkan sebagai mengalami tekanan pekerjaan ketika tuntutan stres yang dihadapi melibatkan elemen-elemen organisasional atau perusahaan tempat orang tersebut bekerja (Philip L. Rice, 2005)

Stres merupakan kondisi yang timbul ketika seseorang menghadapi tekanan yang berasal dari berbagai situasi, kualitas baik juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar yang memengaruhi dirinya. Sasono (2004) Mengemukakan bahwa stres dapat memberikan dampak baik dan buruk. Pada tingkat stres rendah hingga moderat, dampak positifnya dapat dianggap sebagai faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, pada tingkat stres yang tinggi, dampak negatifnya dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara signifikan.

Stres adalah keadaan dinamis di mana seseorang menghadapi tekanan dalam mencapai harapan mereka dalam situasi yang penting maupun tidak penting. Dengan ekspektasi yang tinggi dari perusahaan, karyawan mungkin menghadapi tekanan tambahan yang tidak disadari saat bekerja, yang bisa berpengaruh negatif pada kesejahteraan mental dan fisik mereka. Jika stres di lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan konsekuensi serius yang merugikan banyak pihak. Dalam konteks ini, saya mencoba menganalisis konsekuensi yang

terjadi melalui penelitian pendahuluan ini. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa adanya tekanan selama bekerja dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Kinerja sumber daya manusia selama periode waktu tertentu bisa diukur melalui pencapaian kualitasnya maupun kuantitasnya dalam prestasi kerja atau hasil kerja yang telah diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2004). Perlu untuk setiap perusahaan agar tercapai tingkat preatasi yang luar biasa, karena kinerja menjadi standar untuk membandingkan harapan dengan tugas dan Posisi yang diberikan kepada seseorang yang telah dipercayai (Nia, 2008). Karenanya, ketiga elemen tersebut, yakni Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, dan Tingkat Stres Kerja, perlu berkolaborasi secara harmonis guna mengoptimalkan produksi yang berkualitas serta menjaga keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Dengan merinci latar belakang masalah dan meninjau hasil penelitian sebelumnya, fokus penelitian ini adalah pada PT. Sky Line Jaya (SLJ), dengan mempertimbangkan temuan dari studi-studi sebelumnya. Faktor-faktor yang diteliti melibatkan budaya organisasi, lingkungan kerjanya, dan juga stres kerja yang mempengaruhi dari kinerja karyawan tersebut. Tujuannya adalah untuk mengenali serta menjelaskan pola budaya organisasi yang bisa diterapkan oleh perusahaan terhadap para karyawan dalam konteks lingkungan kerja yang cenderung monoton, dengan adanya tekanan tinggi terkait produksi. Karena itu, studi ini berusaha untuk mengevaluasi implementasi budaya organisasi yang telah beroperasi sejak 31 Juli 2018, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Sky Line Jaya (SLJ).

Dari hasil penelitian sebelumnya soal pengaruh dari variabel budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menunjukkan variasi. Oleh karena itu, diperlukan studi tambahan yang menitikberatkan pada dampak budaya organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi Setiawan (2016) mengindikasikan bahwa tidak ada dampak positif secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, demikian pula dengan lingkungan kerja yang tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Berbeda dengan temuan yang diungkapkan oleh Kautsar dan Jundy (2018), yang membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Demikian juga, lingkungan kerja dan tingkat stres juga berdampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya juga sering teramati di perusahaan ini mencakup keterlambatan, izin dadakan, dan kehadiran yang kurang konsisten karena sebab-sebab sepele. Selain itu, kebiasaan bermain di luar jam kerja yang ditentukan dapat menghambat produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang kurang profesional. Aspek ini berpotensi merugikan disiplin dan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja di perusahaan furniture ini cenderung menghadapi masalah kebisingan yang tinggi, kurangnya ventilasi yang memadai, dan banyaknya debu yang berterbangan, yang dapat mengakibatkan gangguan pernapasan dan berpotensi memengaruhi kinerja setiap karyawan.

Banyak sekali, pekerja bekerja lembur sampai malam untuk mencapai target yang ditetapkan, tanpa mempertimbangkan kapasitas atau dukungan yang

memadai. Ini juga bisa mengakibatkan stres dan penurunan kesehatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami batasan karyawan dan memastikan adanya distribusi beban kerja yang adil untuk Membuat suasana kerja yang sehat dan efisien.

Berdasarkan perbedaan temuan dari penelitian sebelumnya, informasi tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengatasi suatu permasalahan melalui penelitian lebih lanjut. Maka, saya merasa tertarik untuk menyelidiki topik penelitian yang terkait dengan dampak dari budaya suatu organisasi, lingkungan kerjanya, dan seberapa stres kerjanya terhadap produktivitas dari karyawan di PT Sky Line Jaya Surabaya. Saya juga berencana untuk melibatkan variabel yang sama dalam penelitian di lokasi yang berbeda, karena karakteristik lokasi tersebut sesuai dengan konteks permasalahan yang saya teliti. Selain itu, saya tertarik untuk menguji kembali fenomena yang sama di lokasi penelitian dengan masyarakat yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan PT. Sky Line Jaya Surabaya".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawannya pada PT Sky Line Jaya (SLJ) Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawannya pada PT Sky Line Jaya (SLJ) Surabaya?
3. Apakah stres kerja dapat berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawannya pada PT Sky Line Jaya (SLJ) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

a) supaya mengetahui dan bisa menganalis dampak Budaya Organisasinya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Sky Line Jaya (SLJ).

b) supaya mengetahui dan bisa menganalisis dampak dari Lingkungan Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Sky Line Jaya (SLJ).

c) supaya mengetahui dan bisa menganalisis tingkat Stress Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Sky Line Jaya (SLJ).

1.4 Manfaat Penelitian

a) Dapat memberikan referensi untuk studi lanjutan yang berhubungan dengan meningkatkan efisiensi karyawannya dan bisa digunakan sebagai bahan penelitian lebih mendalam.

b) Dapat memberikan sumbangan ide untuk kemajuan pengetahuan, terutama dalam upaya meningkatkan produktivitas para pekerja.

c) Dapat memberikan kontribusi pemikiran atau menyajikan sebagai masukan untuk peneliti lain yang dapat menjadi wujud dukungan intelektual.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistem dari penulisan terdiri dari 5 bab yang tersusun secara rapi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini membahas latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan skema penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini mengulas secara teoritis variabel-variabel penelitian menurut para ahli. Terdapat pembahasan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, serta penelitian terdahulu, keterkaitan antar variabel, dan model analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Di sini dijelaskan mengenai teknik analisis yang digunakan beserta rincian mengenai lokasi studi, populasi, sampel, sumber data, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis yang diterapkan.

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini mencakup hasil analisis dan diskusi utama mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, serta dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya Surabaya.

BAB V : KESIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN

Bab terakhir ini memuat rangkuman temuan penelitian, saran berdasarkan rekomendasi, dan pembatasan dari penelitian tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada pentingnya sumber daya manusia dalam ranah manajemen tidak dapat diabaikan, karena mencakup penanganan berbagai isu terkait tenaga kerja yang memiliki dampak signifikan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aspek yang krusial bagi perusahaan atau kelompok tertentu. Perusahaan modern mungkin memiliki modal yang besar, namun peran manusia tetap sangat signifikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian krusial yang berkontribusi dalam membentuk tenaga kerja yang efisien dan efektif. Organisasi bekerja sama untuk kegiatan seperti pelatihan, motivasi, dan evaluasi.

Manajemen diartikan sebagai disiplin ilmu yang melibatkan penerapan pengetahuan untuk menemukan kebenaran. Ini adalah keahlian seni yang mengoordinasikan pemanfaatan tenaga kerja dengan efisien agar bisa tercapai tujuannya. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang manajer tidak hanya bergantung pada bakat tetapi pada pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya, tugas manajer mencakup pemilihan solusi terbaik di antara berbagai opsi yang ada untuk menyelesaikan tantangan di bidang manajemen dan bisnis.

Bidang studi yang berkembang ini dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada permasalahan ketenagakerjaan, merangkum

ilmu dan seni dalam konteks manajemen yang menekankan pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen Sumber daya manusia ialah ilmu disiplin dan keterampilan yang fokus pada pengelolaan hubungan dan kontribusi tenaga kerja, bertujuan untuk mendukung pencapaian kinerja optimal perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara menyeluruh. (Hasibuan, 2019).

a. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen penting yang harus selalu ada dalam proses manajemen menjadi dan juga sebagai pedoman bagi manajer untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuannya (Aditama, 2020). Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (POAC) dikenal sebagai fungsi-fungsi kunci dalam manajemen, yang mencakup:

1) Fungsi Perencanaan *(Planning)*.

Perencanaan ialah suatu proses yang melibatkan penetapan tujuan dari suatu organisasi, perancangan strategi guna mencapai tujuan tersebut, dan penyusunan rencana kegiatan operasional organisasi. Dalam memulai setiap kegiatan di lingkungan bisnis organisasi, fungsi perencanaan diperlukan sebagai langkah awal untuk mengarahkan dan menetapkan tujuan masa depan organisasi.

2) Fungsi Pengorganisasian *(Organizing)*.

Pengorganisasian merujuk pada proses menyusun atau penentuan aliran sumber daya perusahaan melalui struktur organisasi

yang disesuaikan dengan visi, misi, dan sumber daya perusahaan, dengan tujuan mencapai target perusahaan.

3) Fungsi Pelaksanaan *(Actuating)*.

Penerapan melibatkan pelaksanaan sejumlah rencana, konsep, ide, dan gagasan yang sudah dipersiapkan dari sebelumnya, dengan maksud agar mencapai visi serta misinya.

4) Fungsi Pengendalian *(Control)*.

Pengawasan memegang peran krusial dalam fungsi manajemen dengan maksud untuk mengontrol kinerja suatu perusahaan. Tujuan utamanya adalah memverifikasi bahwa perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Tugas dari fungsi pengawasan ini adalah untuk mengawasi kemungkinan penyimpangan selama pelaksanaan, sehingga dapat segera diidentifikasi dan diatasi melalui langkah-langkah pencegahan dan perbaikan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Hari (2019) mendefinisikan sebagai hal yang merujuk pada seperangkat nilai yang memberikan arahan kepada anggota SDM dalam menjalankan tugas dan berprilaku di lingkungan suatu organisasi.

Budaya organisasi juga disebut sebagai sekumpulan dari nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang disetujui dan diterapkan oleh karyawan organisasi sebagai suatu pedoman dalam berperilaku dan mengatasi tantangan di dalam lingkungan tersebut (Edy, 2019)

Dari konsep tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya melibatkan rangkaian dari kebiasaan, keyakinan, dan nilai yang mencerminkan identitas dari organisasi serta memandu tindakan anggotanya selama menjalankan tugas.

2.1.2.2 Fungsi dan Indikator Budaya Organisasi

Indikator dijelaskan sebagai variabel yang bisa digunakan untuk menilai situasi atau kemungkinan, memungkinkan pengukuran terhadap perubahan sepanjang waktu. Menurut Robbins dan Judge (2014), terdapat lima fungsi budaya organisasi, termasuk: a.) Peran budaya sangat signifikan dalam menetapkan batasan. b.) Budaya mencakup identitas anggota organisasi. c.) Budaya memfasilitasi komitmen terhadap tujuan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. d.) Budaya berkontribusi pada stabilitas sistem sosial. e.) Budaya berfungsi sebagai alat untuk membuat makna dan kontrol yang membimbing serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Edison (2016) menguraikan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

a.) Kesadaran Diri, yang didasari oleh kesadaran sepenuhnya dari para pekerja yang berupaya mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka, berusaha untuk terus berkembang, mematuhi norma-norma, serta menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas tinggi.

b.) Keagresifan dan performa dapat diukur dari sejauh mana anggotanya menetapkan tujuan yang menantang namun dapat dicapai, serta mengejarnya dengan semangat daripada sikap santai. Hal ini juga melibatkan keberadaan nilai kreativitas dan mutu dalam pelaksanaan tugas.

c.) Sikap anggota mencerminkan kepribadian yang penuh dengan saling menghormati sesama, bisa ramah kepada orang, terbuka, dan responsif terhadap kepuasan dari kelompok.

d.) Orientasi Tim, anggota tim yang bekerja secara efektif, menjalin komunikasi yang baik, dan berkolaborasi dengan aktif, akan menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen kolektif.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan ini merujuk pada sekitar para pekerja, di mana kenyamanan dapat memperbaiki suasana hati dan mempengaruhi kinerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, termasuk hal-hal seperti pengaturan udara yang nyaman, pencahayaan yang optimal, dan unsur-unsur lainnya. (Darmadi, 2020).

Suasana kerja memiliki dampak signifikan terhadap cara karyawan menjalankan tugasnya. Oleh karenanya, sangat penting bagi setiap perusahaan itu untuk berkomitmen dalam menumbuhkan suasana kerja yang positif agar bertujuan memberikan dampak positif pada karyawan. Suasana kerja dapat dijelaskan sebagai faktor-faktor yang ada pada sekitar karyawan atau pekerja bisa mempengaruhi pelaksanaan dari tugas yang telah diberikan kepada mereka (Sofyan, Diana. 2013).

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi menurut Sedarmayanti (2019) dan Nitisemito (2013) sebagai berikut:

a. Penerangan yang cukup, Cahaya yang memasuki area kerja pegawai dengan intensitas penerangan yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
b. Sirkulasi udara yang optimal dapat berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.
c. Gangguan suara yang tidak diinginkan bagi pendengaran dapat menjadi salah satu bentuk polusi yang mengganggu para pekerja dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka.
d. Keamanan yang ada di tempat kerja memiliki signifikansi besar untuk menjaga keamanan lingkungan dan kondisi di kerjaan, bisa menciptakan suasana yang aman dan nyaman untuk karyawan selama beraktivitas.
e. Tingkat dari kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh keadaan kebersihan lingkungan kerjanya.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sendiri merupakan suatu keadaan dengan ketenganggan yang bisa berdampak pada keemosian, kognisi, serta keadaan individu. Umumnya dianggap

sebagai hal yang tidak menguntungkan, tekanan pekerjaan dianggap terjadi karena faktor-faktor yang bersifat *negative* (Hasibuan, 2019).

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja diartikan sebagai kondisi emosional yang tiba-tiba muncul yang di sebabkan oleh tidak seimbangnya antara tugas yang diemban seseorang dan kemampuannya dalam menghadapi tekanan.

2.1.4.2 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja diklasifikasikan menjadi 4 indikator menurut Maulidiyah (2020) sebagai berikut:

a.) Beban kerja yang sangat besar, merujuk pada beberapa tugas atau aktivitasnya yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

b.) Tekanannya dan dari sikap pemimpin sendiri yang tidak adil dan sewenang-wenang bisa memberikan beban di lingkungan kerja dan berpotensi mengakibatkan kinerja yang kurang produktif.

c.) Keterbatasan waktu dan kurangnya peralatan kerja dapat menghambat progres pekerjaan, menyebabkan penyelesaian tugas memerlukan waktu yang lama.

d.) Konflik antara diri sendiri dengan pimpinannya atau kelompok kerja, lebih bagus dihindari, terutama jika komunikasinya mereka kurang bagus, karena hal ini dapat meningkatkan risiko konflik dalam hubungan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai output dari tugasnya atau aktivitas dari pekerjaan spesifik dalam rentang jangka waktu tertentu yang mencerminkan mutu dan jumlah kerja yang dilakukan (Ardhari, 2020).

Menurut Sinaga (2020) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil dari tugas pekerjaan atau motivasi individu yang ada dalam suatu entitas organisasional, yang dapat dipengaruhi dari beragam faktor guna memenuhi dari tujuan suatu organisasi untuk periode waktu tertentu.

2.1.5.2 Karakteristik dan Indikator Kinerja Karyawan

Ada 5 karakteristik antara lain (Wibowo, 2016) yaitu: a.) Mampu menilai variabel utama kinerja dengan akurasi dan ketepatan yang tinggi. b.) Dapat dianalisa baik secara makro dan mikro. c.) Tergantung pada batasan waktu dalam proses pengumpulan dan distribusi tugas. d.) Tidak dapat dimanipulasi untuk bisa mencapai hasil yang sesuai. e.) Menggunakan sistem perbandingan untuk meningkatkan pemahaman kerja secara lebih efektif.

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021) ada beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a) Kualitas dari Kerjaan yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, apakah sudah mematuhi perintah, dan apakah mereka teliti, rapi, serta menyeluruh dalam mengerjakannya.
b) Kuantitas Kerja lebih berdampak pada durasi kerja seorang karyawan atau volume barang dan jasa yang dapat dibuat dalam waktu yang singkat.
c) Pelaksanaan Tugas adalah sejauh mana seorang dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
d) Tanggung Jawab yang mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini adalah table ringkasan penelitian dahulu yang jadi acuan dalam penelitian ini:

Table 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis, Tahun Terbit	Variabel	Tujuan Peneliti & Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Selyarbi widiatmoko, 2019)	**Variabel Bebas**: Budaya organisasi, lingkungan di tempat kerja, serta tingkat stres kerja **Variabel terikat** : Kinerja para karyawan	menggunakan metode kuantitatif dengan menerapkan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Banjarnegara.	Hasil penelitian data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan penting pada kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja juga memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2	(Tiny kasandra, 2019)	**variabel Bebas :** Budaya organisasi serta tingkat stres dalam pekerjaan **Variabel terikat :** Kinerja para karyawan	Untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan tekanan kerja memengaruhi efisiensi karyawan di PT Tangkas Cipta Anugerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan tingkat tekanan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Saka alwan dirgantara, 2023)	**Variabel Bebas :** Budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi pada pekerja **Variabel Terikat :** Kinerja karyawan	Untuk memahami dan mengevaluasi pengaruh budaya organisasi, situasi lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap aspek-aspek tersebut.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang kuat dan menguntungkan terhadap kinerja para karyawan.

No.	Nama Penulis, Tahun Terbit	Variabel	Tujuan Peneliti & Penelitian	Hasil Penelitian
4	(Iskandar kairupan, 2021)	**Variabel Bebas :** budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja **Variabel Terikat :** hasil atau prestasi karyawan dalam hal kinerja mereka	Untuk menilai pengaruh kepemimpinan, tingkat beban kerja, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mandiri Utama Finance Makasaraya, diperlukan analisis komprehensif terhadap elemen-elemen tersebut	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan situasi di lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja produktif karyawan .
5	(Felicia wijaya, 2021)	**Variabel Bebas :** Kebudayaan dalam organisasi, metode kepemimpinan yang diterapkan, dan tingkat stres yang dialami di tempat kerja **Variabel Terikat :** Tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.	Untuk memahami dan mengevaluasi dampak budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, serta tingkat stres kerja terhadap produktivitas tim di PT Harmoni Toba Jaya, diperlukan analisis menyeluruh terhadap faktor-faktor tersebut	Menurut hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan tingkat stres di lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan tidak begitu berarti

2.3 Hipotesis dan Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

Dari rumusan masalah dan hasil dari penelitian terdahulu yang sudah dijabarkan diatas, dengan demikian penelitian mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

   Budaya organisasinya adalah nilai di perusahaan yang jelas yang menjadi suatu kebiasaan setiap anggota dalam berperilaku saat bekerja. Apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik malalui komunikasi terbuka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi dari pada perusahaan yang tidak memiliki budaya tersebut. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

   H1 : Budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya Surabaya.

2. Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

   Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai tempat atau situasi disekitar yang bisa berpengaruh pada setiap anggota yang melaksanakan tugas atau tanggungjawabnya. Lingkungan kerja yang mendukung sehingga terciptanya kenyamanan saat bekerja dan suasana yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Dengan demikian bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

   H2 : Lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya Surabaya.

3. Stres kerja terhadap kinerja karyawannya

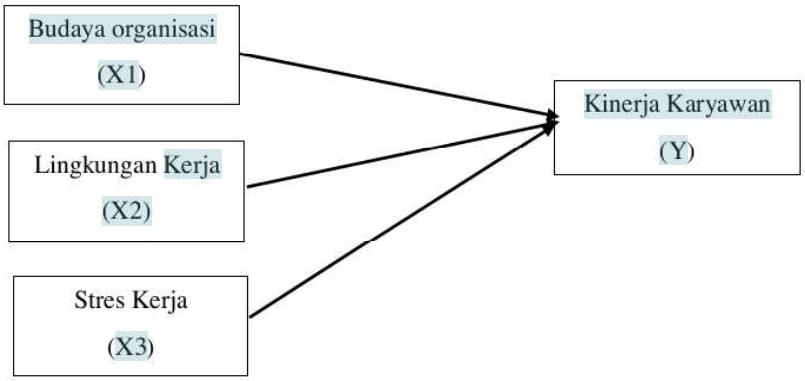
Stres kerja merupakan beban atau tekanan psikologis yang disebabkan oleh pekerjaan, keluarga, maupun sosial yang dapat mempengaruhi kinerja otak. Namun berbeda apabila stres diolah dengan baik seperti halnya menggunakan waktu istirahat saat bekerja dengan cukup dan memastikan beban kerja seimbang sehingga dapat membuat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Stress kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya Surabaya.

2.3.2 Model Analisis

Menurut telaah pustaka dan juga peneliti sebelumnya, dapat digambarkan suatu kerangka analisis dalam penelitian ini, pada gambar berikut ini:

Picture 2.1 Kerangka Model Analisis



Dari kerangka tersebut menjelaskan bahwa variable budayanya (X1), lingkungan kerjanya (X2), maupun stres kerjanya (X3) dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dari penelitian yang dapat digunakan adalah Jenis asosiatif yang menggunakan metode analisis kuantitatif. Dari Sugiyono (2016, dalam Felisa, 2021) Penelitian asosiatif merupakan solusi sementara terhadap perumusan pertanyaan penelitian yang menunjukkan keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Metode survey ini digunakan untuk mendapatkan data dari pendapat individu, penelitian ini bertujuan untuk mengaitkan variabel independen. Mulai dari budaya organisasi (X1), atau lingkungan kerjanya (X2), hingga stres Kerja (X3) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Objek penelitian ini yaitu PT Sky Line Jaya Surabaya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasinya juga wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subyek yang memiliki kualitas dan kriteria khusus yang telah ditentukan oleh si peneliti sebagai fokus penelitian, dari situ, bisa diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Maka sebab itu populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor PT Sky Line Jaya Surabaya.

3.2.2 Sampel

Sampel juga bagian dari totalitas atau sifat-sifat yang dapat dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013). Maka dapat dikatakan sampel dalam penelitian ini juga berjumlah 50 orang dari karyawan kantor PT Sky Line Jaya Surabaya.

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Dengan metode purposive sampling. Sugiyono (2017) metode untuk penentuan sampel yang melibatkan penggunaan kriteria khusus. Responden diharapkan memenuhi serangkaian kriteria yang telah ditetapkan sebagai syarat:

1) Staff karyawan yang masih bekerja di PT Sky Line Jaya Surabaya dengan minimal kerja selama 1 tahun.
2) Karyawan yang bekerja selain di produksi.

3.3 Identifikasi Variabel

3.3.1 Variabel Independen (X)

Variabel ini juga sering dikenal sebagai variabel yang dapat memicu, prediksi, ataupun pendahulu. Dalam konteks bahasa Indonesianya, bisa disebut variabel independen (bebas). Variabel ini sering disebut sebagai tipe variabel yang memiliki dampak atau memicu perubahan atau kemunculan variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2013). Penelitian ini juga melibatkan tiga variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3).

3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering dikenal sebagai variabel output, kriteria, atau hasil. Dalam bahasa Indonesia, biasanya juga disebut sebagai variabel terikat dalam konteks tertentu. Variabel terikat meupakan jenis variabel yang dapat dipengaruhi atau juga bisa mengalami perubahan sebagai hasil dari adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2013). Di dalam suatu penelitian terdapat variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sekumpulan dari kebiasaan, keyakinan, dari nilai yang menjadi pedoman untuk berperilaku di dalam suatu organisasi (Hari dan Edy, 2019).	1.) Kesadarna diri 2.) Keagresifan atau performa 3.) Orientasi tim 4.) Kepribadian
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja juga adalah Fasilitas di sekitar pegawai memiliki potensi untuk	1.) Penerangan yang cukup

Variabel	Definisi	Indikator
	memengaruhi kinerja individu dalam menjalankan tugasnyamyang sudah ditugaskan kepadanya (Darmadi, 2020).	2.) Sirkulasi udara yang optimal 3.) Gangguan suara yang tidak diinginkan 4.) Keamanan kerja 5.) Kebersihan lingkungan
Stres Kerja (X3)	Stres kerja ini juga visa disebut keadaan ketegangan yang berdampak pada emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan mengatasi tekanan/ disebabkan oleh faktor negatif (Hasibuan dan Vanchapo, 2019 dan 2020).	1.) Beban dari kerjaan yang sangat besar. 2.) Tekanan yang diberikan dan sikap pimpinan yang cukup tidak adil dan semena-mena 3.) Keterbatasan dari waktu dan kurangnya fasilitas untuk peralatan kerja 4.) Konflik dari antar individu dengan seorang pimpinannya atau rekan kerja.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan mencerminkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya di dalam suatu struktur organisasi dengan tujuan mencapai target organisasi. yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut dalam periode waktu tertentu (Ardhari dan Sinaga, 2020).	1.) Kualitas kerjanya 2.) kuantitas kerjanya 3.) Pelaksanaan dari tugas dan 4.) Tanggung jawabnya

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang dapat digunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. **Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah merujuk pada informasi yang terwujud dalam bentuk kalimat paragraf, atau gambar. Dalam konteks penelitian ini, data kualitatif yang diakui terdiri dari deskripsi umum yang diberikan oleh responden dan disampaikan dalam bentuk pernyataan kalimat (bukan angka) (Sugiyono, 2015).

2. **Data Kuantitatif**

Data kuantitatif bisa merujuk pada informasi yang berupa angka atau hasil penilaian (scoring) dari data kualitatif. Dalam hal ini, data kuantitatif didapat melalui penilaian skor dari kuesioner yang diisi oleh partisipan (Sugiyono, 2015).

3.5.2 Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan beberapa sumber data sebagai berikut :

1. **Data Primer**

Data ini merujuk pada informasi yang dapat di peroleh secara langsung oleh pihak yang memberikan data. Dalam konteks ini, data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner melalui *Google Forms* pada Karyawan PT Sky Line Jaya Surabaya (Sugiyono, 2015).

2. **Data Sekunder**

Data sekunder mengacu pada informasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, tetapi berasal dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan internet yang relevan dengan fokus penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2015).

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan ini melibatkan penggunaan kuesioner, di mana peneliti menyajikan sejumlah pernyataan yang terkait dengan variabel penelitiannya. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan teknik dimana sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis diajukan kepada responden, dengan maksud untuk mendapatkan tanggapan (Sugiyono, 2013). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sky Line Jaya Surabaya, dan pengukuran jawaban pada kuesioner ini dilakukan menggunakan skala Likert. Pemakaian skala Likert bertujuan untuk mengevaluasi sikap, persepsi, atau pandangan individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Dari pernyataan dalam kuesioner memerlukan tanggapan dari responden, yang diukur dengan menggunakan opsi pilihan yang telah disediakan. Pengukuran jawaban pada kuesioner ini menggunakan pilihan jawaban sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

Table 3. 2
Skor Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber (Sugiyono, 2017)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji ini dapat digunakan untuk mengukur dan menunjukkan sejauh mana keabsahan dan validitas dari instrumen. Instrumen dianggap valid dan empiris setelah melalui proses pengujian berdasarkan pengalaman. Selain itu, kuesioner dianggap valid apabila pernyataannya mampu mencerminkan dari apa yang bisa diukur oleh kuesionernya. Penilaian signifikansi juga dilakukan dengan membandingkan r-hitung dari *corrected item-total correlation* dengan r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam pernyataan yang dianggap valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel dan terdapat korelasi positifnya antara butir pernyataan (Haldir, 2009).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mencerminkan sejauh mana sebuah instrumen mampu mengukur suatu variabel dengan konsisten sepanjang waktu. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti konsistensi, kestabilan, dan ketidakberubahannya menjadi kriteria kunci dalam menilai kualitas instrumen pengukur. Keberhasilan uji reliabilitas dianggap memuaskan jika nilai *Cronbach alpha* melebihi dari 0,6. (Sugiyono, 2013).

3.7.2 Model Analisis dengan Regresi Linier Berganda

Penggunaan model ini bertujuan agar bisa mengevaluasi dampak dari variabel independen pada variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013). Pendekatan analisis ini berguna dalam meramalkan perubahan

nilai variabel dependen yang mungkin terjadi ketika nilai variabel independennya mengalami peningkatan atau menurun. Regresi linier berganda juga diterapkan ketika terdapat beberapa variabel independen (X), yang masing-masing memiliki skala interval atau rasio.

Penelitian ini memanfaatkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 20 for windows*. Proses dari analisisnya bertujuan agar bisa mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, seperti dampak budaya organisasi (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), serta tingkat stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sky Line Jaya.

3.7.3 Pengujian Model

3.7.3.1 Uji F

Pengujian ini dilaksanakan supaya dapat menilai perbedaan dari variabel independen secara bersamaan memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini juga menggunakan *SPSS versi 20 for Windows* dan hasil dari signifikansinya (Sig) dibandingkan.

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sedangkan nilai signifikansi $F < 0{,}005$ artinya, model layak digunakan
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ sedangkan nilai signifikansi $F > 0{,}005$ artinya, model tidak layak dipergunakan.

3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bisa digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2013). Fungsinya adalah sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel

dependen. Rentang nilai koefisien determinasi biasanya antara 0 dan 1. Jika nilai R2 rendah, itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan atau bahkan sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian T dilakukan untuk mengukur seberapa pengaruhnya dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Dalam konteks penelitian ini, analisis dengan uji T dilakukan menggunakan SPSS versi 20 untuk Windows, dengan detail sebagai berikut:

- Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, nilai signifikansi < 0,05 artinya hipotesis diterima.
- Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, nilai signifikansi > 0,05 artinya hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

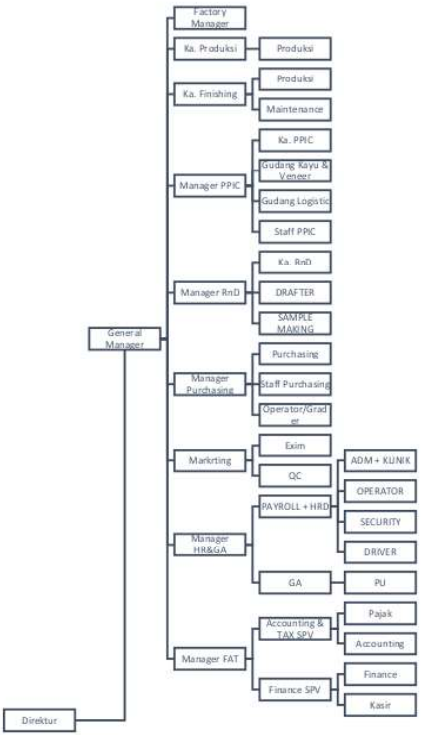
4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Sky Line Jaya

Perusahaan ini didirikan oleh sang pemilik yaitu Roenal Loekman pada 21 November 1986 dengan nama PT UNION ROTAN yang bergerak di bidang furniture mebel rotan. Setelah itu pada tahun 1991 berganti nama mejadi PT BALI ROTAN MAS bergerak di bidang yang sama dengan perusahaan sebelumnya. Tak lama setelah pergantian nama tersebut perusahan menganti nama lagi dengan nama PT EXPORMIM JAYA LAKSANA tak dapat dipungkiri nama perusahaan tersebut hanya bisa bertahan pada tahun 2007. Setelah nya berganti menjadi nama PT Sky Line Jaya Surabaya hingga saat ini.

PT Sky Line Jaya adalah perusahaan yang berdiri sejak 05 Desember 2007. PT SLJ sudah melewati berbagai lika liku dalam hal yang bersifat *administrative*. PT SLJ adalah salah satu perusahaan yang penanaman Modalnya di Dalam Negeri (PMDN) dengan tujuan untuk menghasilkan furnitur yang diperuntukan bagi keperluan sehari-hari dengan merk dagang “SKYLINE”

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sky Line Jaya Surabaya



Sumber. HRD PT Sky Line Jaya

4.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam suatu rangka penelitian, sejumlah 85 lembar kuesioner telah disebar. Proses penyebaran kuesioner dilakukan selama 4 hari, dan terdapat beberapa jawaban responden yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dari total kuesioner yang telah didistribusikan, hanya 50 yang memenuhi syarat dan dapat diolah dengan kriteria tertentu. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan

membagikan kertas yang berisi identitas responden, serta pernyataan yang langsung disampaikan kepada responden di lokasi penelitian untuk mendapatkan respons. Melalui proses penyebaran kuesioner ini, memperoleh data mengenai identitas dari responden, seperti hal nya jenis kelamin maupun umur, yang bisa ditemukan dalam tabel :

4.2.2.1 Karakkteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamain

Kriteria responden dari jenis kelaminnya dapat diidentifikasi pada bagian berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	19	37.3	38.0	38.0
	Perempuan	31	60.8	62.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	

Sumber. Hasil Informasi Responden

Menurut data yang tercantum di dalam Tabel 4.1, dapat disimpulkan terdapat 19 berjenis kelamin laki-laki, yang menyumbang sekitar 38% dari total. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang, mencapai persentase sekitar 62%. Kesimpulannya, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

karakteristik dari responden berdasarkan dari usianya yang diidentifikasi pada bagian berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 30	36	70.6	72.0	72.0
	31 - 40	6	11.8	12.0	84.0
	41 - 50	6	11.8	12.0	96.0
	51 - 60	1	2.0	2.0	98.0
	Diatas 60	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	

Sumber. Hasil Informasi Responden

Berdasarkan informasi pada tabel 4.2, bisa disimpulkan sebagian besar partisipan penelitian ini usia di kisaran 22-30 tahun, mencakup 36 responden atau sekitar 72%. Responden yang berusia 31-40 tahun dan 41-50 tahun yang berjumlah 6 responden, dengan presentase 12% untuk setiap kelompok usia. Di sisi lain, responden yang berusia 51-60 tahun serta di atas 60 tahun yang terdiri dari 1 responden, dengan presentase 2% untuk masing-masing kelompok usia. Kesimpulannya, mayoritas partisipan dalam penelitian ini memiliki usia berkisar antara 22-30 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.3 Statistic Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1							30	60	20	40	50	100
2.	X1.2							22	44	28	56	50	100
3.	X1.3							22	44	28	56	50	100
4.	X1.4							28	56	22	44	50	100

Sumber. Hasil Informasi Responden

Berdasarkan data di tabel 4.3 dilihat jawaban dari persentase terbesar ada pada X1.1 setuju dengan jawaban sebesar 60% yang artinya mayoritas responden

setuju bahwa karyawan mampu menjalankan pekerjaannya untuk visi dan misi perusahaan. Selanjutnya mengenai pernyataan X1.2 memperoleh nilai setuju dengan persentase 44%. Ini mengindikasikan bahwa sebagian dari partisipan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu.

Kemudian pada X1.3 mendapatkan jawaban sangat setuju dengan persentase yakni sebesar 56% "Pekerjaan yang saya lakukan mengutamakan kerja sama tim" artinya, sebagian responden sangat setuju bahwa dari pekerjaan yang mereka lakukan lebih mengutamakan kerjasama tim.

4.2.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.4 Statistic Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1							23	46	27	54	50	100
2.	X2.2							25	50	25	50	50	100
3.	X2.3							20	40	30	60	50	100
4.	X2.4							19	38	31	62	50	100
5.	X2.5							10	20	40	80	50	100

Sumber. Hasil Informasi Responden

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui hasil jawaban dengan persentase terbesar ada pada X2.5 dengan persentase sebesar 80% responden menjawab sangat setuju "Saya ikut menjaga kebersihan tempat saya bekerja" artinya, hampir semua responden sangat setuju bahwa Pegawai turut berperan dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja. Selanjutnya mengenai pernyataan X2.4 memperoleh nilai setuju dengan terendah, yakni 38% artinya, kenyamanan ditempat kerja sudah sesuai sehingga saat bekerja terasa nyaman.

4.2.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_3)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_3)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1							24	48	26	52	50	100
2.	X3.2							33	66	17	34	50	100
3.	X3.3							22	44	28	56	50	100
4.	X3.4							26	52	24	48	50	100

Sumber. Hasil Informasi Responden

Berdasarkan data dalam tabel 4.5 dapat dilihat jawaban terbesar dengan persentase ada pada X3.2 yaitu sebesar 66% responden menjawab setuju artinya, Sebagian besar orang yang diwawancara setuju bahwa kurangnya arahan dari pimpinan ketika karyawan ada melakukan kesalahan dalam bekerja. Selanjutnya mengenai pernyataan X3.3 "Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan kurang memadai" memperoleh nilai setuju rendah, yakni 44% yang berarti sebagian responden setuju bahwa beberapa fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai.

Kemudian pada indikator X3.4 mendapatkan jawaban dengan persentase setuju cukup banyak, yaknik sebesar 52% artinya, sebagian besar responden memilih setuju bahwa stres kerja juga dapat dipengaruhi dari permasalahan antar individu dengan rekan kerja yang belum dapat diselesaikan.

4.2.2.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Statistic Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y1							24	48	26	52	50	100
2.	Y2							24	48	26	52	50	100
3.	Y3							23	46	27	54	50	100
4.	Y4							27	54	23	46	50	100

Sumber. Hasil Informasi Responden

Berdasarkan data tabel 4.6 dapat dilihat dari jawaban dengan persentase terbesar ada pada Y4 dengan persentase sebesar 54% responden menjawab setuju "Karyawan mampu untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaanya" artinya sebgian besar responden telah menjalankan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya mengenai pernyataan Y1 "Karyawan mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan" memperoleh nilai setuju dengan persentase 48% artinya, bahwa mayoritas responden mampu untuk memenuhi standar kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Kemudian pada Y2 dengan persentase sebesar 48% responden menjawab setuju "Karyawan melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan" artinya, sebagian responden telah melakukan kewajibannya sesuai dengan ukuran yang ditargetkan oleh perusahaan. Selanjutnya mengenai pernyataan Y3 "Bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerja" memperoleh nilai setuju cukup rendah dengan persentase 46% yang artinya, sebagian dari responden bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja mereka dan sebagian juga ada yang tidak nyaman dengan cara bekerja sama sesame rekan kerja.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.2 Hasil Uji Validitas

Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan konsistensi internal, yakni melalui penerapan metode korelasi Product Moment Pearson. Suatu pertanyaan dianggap valid apabila menghasilkan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan

memiliki korelasi lebih dari 0,4. Pengukuran juga dilaksanakan dengan menggunakan kriteria berikut:

- Apabila nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel}, maka pernyataan dianggap sah (valid).
- Apabila nilai r_{hitung} lebih kecil daripada nilai r_{tabel}, maka pernyataan dianggap tidak sah (tidak valid).

Table 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	X1.1	0.833	*Valid*
	X1.2	0.777	*Valid*
	X1.3	0.751	*Valid*
	X1.4	0.691	*Valid*
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0.774	*Valid*
	X2.2	0.797	*Valid*
	X2.3	0.669	*Valid*
	X2.4	0.789	*Valid*
	X2.5	0.718	*Valid*
Stres Kerja (X_3)	X3.1	0.792	*Valid*
	X3.2	0.663	*Valid*
	X3.3	0.803	*Valid*
	X3.4	0.676	*Valid*
	X3.5	0.752	*Valid*
	X3.6	0.673	*Valid*
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.709	*Valid*
	Y2	0.788	*Valid*
	Y3	0.762	*Valid*
	Y4	0.793	*Valid*

Sumber. Hasil Informasi Responden

Berdasarkan data tabel 4.7 dapat dilihat bahwa r_{hitung} dari setiap pernyataan pada budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas

reliabel data dapat dianggap baik apabila nilai Cronbach alpha mencapai 0,6 atau melebihi angka tersebut. Selain itu, diperlukan korelasi item-total yang dikoreksi sebesar minimal 0,3 agar pertanyaan terkait dapat dianggap layak digunakan dalam proses pengolahan data berikutnya.

Table 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	*Cronbach's Alpha*	Reliability Minimum	keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,760	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X_2)	0,804	0,6	Reliable
Stres Kerja (X_3)	0,715	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,6	Reliable

Dari tabel 4.8, terlihat bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai alpha Cronbach > 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), (X2), (X3), dan (Y) dianggap reliabel.

4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3), terhadap variabel terikat, yang dalam konteks ini adalah Kinerja Karyawan di PT Sky Line Jaya Surabaya (Y).

Table 4.9 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.177	1.288		-.914	.366
	Budaya Organisasi	.340	.103	.337	3.296	.002
	Lingkungan Kerja	.347	.082	.406	4.228	.000
	Stres Kerja	.286	.093	.271	3.084	.003

Dengan merujuk pada tabel 4.9, kita dapat mengetahui model persamaan regresi linier berganda dan hasil analisis yang telah diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -1.177 + 0{,}340\ X_1 + 0{,}347\ X_2 + 0{,}286\ X_3$$

Dari hasil evaluasi regresi linier berganda yang telah dijabarkan di atas, dapat dirangkum sebagai berikut:

1) Angka konstan -1,177 mencerminkan bahwa ketika variabel bebas tetap atau tidak berubah, nilai Y akan menjadi -1,177 satuan.
2) Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X_1) adalah 0,340, menunjukkan hubungan positif dengan variabel (Y). Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel (X_1), variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,340 satuan. Asumsinya adalah variabel bebas lainnya tetap konstan dalam kondisi ini.
3) Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,347, menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel (X_2) dan variabel (Y). Ini berarti jika nilai variabel (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,347 satuan. Asumsinya adalah variabel bebas lainnya tetap konstan dalam kondisi ini.

4) Koefisien regresi untuk Stres Kerja (X_3) adalah 0,286, dan memiliki koefisien positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel (X_3) dan variabel (Y). Ini berarti jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel (X_3), variabel (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,286 satuan. Asumsinya adalah variabel bebas lainnya tetap konstan dalam kondisi tersebut.

4.3.5 Pengujian Model dengan Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

1. Uji ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh signifikan atau tidak pada variabel terikat. Dengan cara membandingkan dari nilai signifikansinya (sig) F test.
   - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi F < 0,05 artinya, model dianggap layak digunakan.
   - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi F > 0,05 artinya, model dianggap tak layak digunakan.

Table 4.10 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	*Regression*	96.497	3	32.166	76.178	.000[b]
	Residual	19.423	46	.422		
	Total	115.920	49			

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber dari Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dengan merujuk di tabel 4.10, disimpulkan nilai F_{hitung} melebihi nilai F_{tabel}, yaitu 76,178 > 2,807 (dengan df1 = 3 dan df2 = 46), dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Artinya bahwa model dapat diandalkan. Secara bersamaan,

variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, maupun Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4. 11 Hasil Uji Koefisien Deeterminasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.832	.822	.650

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Stres kerja

Sumber dari Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 4.11 Koefisien determinasi berganda (R2) ini digunakan untuk menilai seberapa besar dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan nilai R sebesar 0,912, yang lebih besar dari 0,5, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel penelitian independen dan variabel terikat. Lebih lanjut, nilai R2 sebesar 0,832 mengindikasikan bahwa ketiga variabel penelitian secara bersamaan menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel terikat, dari budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun stres kerja memberikan andil sebanyak 83,2% terhadap (Y), sementara sekitar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.3.6 Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t

Pengujian dilaksanakan dengan memanfaatkan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila dari nilai uji (T_{hitung}) lebih besar daripada nilai kritis tabel (T_{tabel}) pada tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05, maka dapat diartikan hipotesis diterima.

- Apabila dari nilai uji (T_{hitung}) lebih kecil dari pada nilai kritis tabel (Ttabel) pada tingkat signifikansi yang lebih dari 0,05 maka dapat di artikan hipotesis ditolak.

pada tabel 4.9 dapat dilihat besarnya uji hipotesis (uji t) sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari pada 0,05, T_{hitung} sebesar 3,296 lebih besar dari pada nilai kritis 2,0141. Oleh karena itu HI, yang menyatakan bahwa dari budaya organisasi ada pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05, T_{hitung} sebesar 4,228 lebih besar dari pada nilai kritis 2,0141. Oleh karena itu H2, yang menyatakan bahwa dari lingkungan kerja ada pengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.
3. Stres Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,003, lebih kecil dari pada nilai 0,05, nilai T_{hitung} 3,084, lebih besar daripada nilai kritis 2,0141. Oleh karena itu, H3 yang menyatakan bahwa stres kerja ini berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya, dapat diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji F pada tabel 4.10, disimpulkan tingkat signifikansi adalah 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Artinya secara kolektif, dari budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun stres kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Dengan merujuk pada hasil analisis hipotesis, disimpulkan kinerja karyawan berpengaruh secara besar oleh budaya yang ada. Temuan ini dapat diidentifikasi melalui data variabel budaya organisasi yang tercatat dalam tabel 4.9 dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni 3,296 > 2,0141, nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan signifikansi statistik. Selain itu, terdapat koefisien regresi yang sebesar 0,340 dan memiliki tanda koefisien regresi positif atau searah yang artinya semakin tinggi suatu perusahaan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang positif, maka keberhasilannya akan semakin meningkat juga kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan turun temurun yang dilakukan karyawan dalam berperilaku saat bekerja. Budaya organisasi timbul dari aturan-aturan yang telah diberlakukan dalam suatu perusahaan. PT Sky Line Jaya merupakan perusahaan furnitur yang telah ada sejak lebih dari 17 tahun. PT Sky Line Jaya terkenal dengan produk yang memberikan jaminan kualitas, serta fungsi yang baik. PT Sky Line Jaya juga selalu mengeluarkan produk furnitur terbaru sesuai dengan permintaan pembeli. Budaya yang ada di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja. Fakta ini dapat dibuktikan melalui respons yang diberikan oleh partisipan dalam tabel 4.3 terlihat bahwa budaya organisasi memang tinggi yang tercermin dari indikator X1.1 mendapati jawaban setuju dengan persentase tinggi, yakni sebanyak 60%. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa karyawan memiliki kesadaran diri sehingga mampu menjalankan pekerjaannya untuk tujuan

visi dan misi perusahaan menjadi lebih nyata melalui keberadaan nilai-nilai organisasi yang kuat, karyawan cenderung untuk lebih bersemangat terhadap kinerjanya.

Temuan dari studi ini searah dengan hasil penelitian Jalali pada tahun 2018, yang mengindikasikan budaya organisasi berpengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Ketika variabel budaya organisasi dikelola dengan baik, dampak positifnya dapat dirasakan dalam kinerja para karyawan selama bekerja.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hipotesis kedua. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian variabel lingkungan kerja yang dapat disaksikan dalam tabel 4.9 dimana nilai T_{hitung} 4,228 > 2,0141 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347 dan memiliki tanda koefisien regresi positif atau searah yang artinya Semakin optimal kondisi lingkungan kerja, semakin optimal pula hasil kinerja yang dapat dicapai oleh para karyawan.

Suasana kerja mencakup area di sekitar seorang pekerja yang dapat memengaruhi hasil kerjanya. Setiap individu memiliki suasana lingkungan kerja yang berbeda-beda dalam bekerja. Fakta ini dapat diperhatikan dari respons yang diberikan oleh partisipan dalam tabel 4.4 terlihat bahwa pada indikator X2.5 “Saya ikut menjaga kebersihan tempat saya bekerja” mayoritas responden, Sebanyak 80% dari responden menyatakan setuju secara signifikan bahwa karyawan ikut serta

dalam menjaga kebersihan tempat bekerja. Di sisi lain, indikator X2.3 memperlihatkan bahwa hanya 40% tanggapan positif terhadap pernyataan tersebut. Fakta ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan persetujuan terhadap pernyataan tersebut pandangan yang berbeda terkait sejauh mana karyawan ikut menjaga kebersihan tempat kerjanya. Responden juga ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat kerjanya, namun hal ini tidak mencerminkan bahwa semua individu dari karyawan juga ikut serta dalam menjaga kebersihan. Selanjutnya mengenai indikator X2.4 memperoleh nilai setuju dengan nilai terendah, yakni 38% artinya, kenyamanan ditempat kerja sudah sesuai sehingga saat bekerja terasa nyaman.

Temuan dari studi ini searah dengan hasil penelitian Gogy pada tahun 2013, di mana ia menyimpulkan kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Adanya Suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif dianggap mampu meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan.

4.4.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Dengan merinci hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan, stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam tabel 4.9 hasil penelitian variabel stres kerja dimana nilai T_{hitung} 3,084 > 2,0141 dan signifikan 0,003<0,05 yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,286 dan memiliki tanda koefisien regresi positif atau searah yang artinya, ketika tingkat stres kerja naik, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Tekanan pekerjaan adalah beban yang dirasakan oleh setiap anggota tim selama bekerja. Stres kerja bisa dibilang kondisi normal yang biasa dirasakan oleh

individu dimana emosional sedang di puncak yang tinggi sehingga hal negatif seperti mara-mara yang terkadang tidak bisa dikontrol. Namun berbeda jika stres kerja dapat diolah menjadi hal positif dengan cara beristirahat yang cukup, mengatur waktu dengan baik antara bekerja dan kegiatan pribadi. Dari hasil penelitian bisa dilihat pada tabel 4.5 bahwa sebagian besar partisipan, yaitu sekitar 66%, menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator X3.2 yang artinya, Sebagian besar orang yang menanggapi menyatakan persetujuan bahwa stres kerja dari para karyawan berasal dari tekanan dan perlakuan yang kurang adil dari para pimpinan. Kemudian pada indikator X3.4 mendapatkan jawaban dengan persentase yaknik sebesar 52% yang artinya, Sebagian besar partisipan sepakat bahwa tekanan dalam pekerjaan juga bisa disebabkan oleh konflik antar individu di tempat kerja yang belum terselesaikan.

Temuan dari studi ini searah dengan hasil penelitian oleh Iska (2018). Iska mencatat bahwa ada tekanan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya. Perusahaan sangat memperhatikan tingkat stres karyawan agar tidak menghambat kinerja karyawan, maka dari itu stres kerja karyawan harus sangat diperhatikan untuk kelancaran karyawan dalam bekerja.

Salah satu dari tiga variabel independen yang telah diuraikan sebelumnya adalah lingkungan kerja, yang secara dominan memengaruhi kinerja karyawan dari kedua variabel lainnya. Hal ini tergambar melalui analisis persamaan regresi linier berganda. Alasan utama kenapa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap performa kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya. Salah satunya perusahaan ini bergerak di bidang furnitur yang berbahan baku utamanya adalah kayu yang dapat

menyebabkan deforestasi, populasi udara maupun air dari proses produksi, serta penggunaan bahan kimia. Populasi udara yang dimaksud disini adalah disebabkan saat proses pengamplasan kayu hingga halus dan mengeluarkan serbuk kayu yang dapat mengakibatkan populasi di lingkungan kerja. Selain itu juga saat proses plitur atau pengecatan menggunakan bahan kimia yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan. Oleh karena itu, pentingnya kesehatan karyawan bagi perusahaan furnitur yang memprioritaskan lingkungan kerja yang sehat tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawannya, tetapi juga dapat menaikkan produktivitas serta kinerja dari perusahaan secara menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Tujuannya adalah untuk memahami konsekuensi dari ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen di PT Sky Line Jaya. Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hasil analisis sebagai berikut:

1. Dampak variabel X_1 terhadap Y di PT Sky Line Jaya terbukti signifikan, dari nilai signifikansi mencapai 0,002, lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai T_{hitung} sebesar 3,296 juga melebihi nilai kritis sebesar 2,0141.
2. Variabel X_2 secara nyata memengaruhi Y di PT Sky Line Jaya, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih rendah dari 0,05, dan nilai T_{hitung} senilai 4,228, lebih besar dari nilai kritis 2,0141.
3. Pengaruh dari X_3 terhadap Y di PT Sky Line Jaya terbukti signifikan, nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, dan T_{hitung} sebesar 3,084 melebihi nilai kritis 2,0141.

5.2 Saran

Dengan mengacu pada hasil analisis yang sudah diidentifikasi, ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk pihak-pihak terkait:

1. Dilihat dari Budaya Organisasi, diharapkan PT Sky Line Jaya dapat meningkatkan serta menjaga kedisiplinannya karena karyawan sudah menganggap bahwa PT Sky Line Jaya merupakan perusahaan yang baik dimata para karyawannya. Selain itu diharapkan PT Sky Line Jaya juga lebih sering mendisiplinkan para karyawannya, akan tetapi pihak

perusahaan juga harus memilih atau lebih selektif dalam membuat peraturan untuk karyawan.

2. Berdasarkan Lingkungan Kerja, diharapkan PT Sky Line Jaya dapat meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan. Contohnya seperti memberikan fasilitas tambahan ruangan kerja yang lebih luas dan privasi sesuai dengan devisi masing-masing.
3. Berdasarkan stres kerja, diharapkan PT Sky Line Jaya dapat meningkatkan keamanan karyawannya. Selain itu juga dapat mengadakan program kesejahteraan mental untuk karyawannya. Karena jika tingkat stres tinggi akan menganggu kinerja karyawan.
4. Untuk riset berikutnya, disarankan untuk memasukkan variabel independen tambahan serta melibatkan objek penelitian yang berbeda guna meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman saya sendiri selama menjalani tahap penelitian ini, terdapat sejumlah kendala yang muncul. Kendala-kendala ini seharusnya menjadi perhatian khusus bagi peneliti di masa mendatang agar mereka dapat meningkatkan kualitas penelitiannya. Oleh karena itu, perlu diakui bahwa penelitian ini memiliki kelemahan yang perlu diperbarui untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang, beberapa keterbatasan yang timbul dalam studi ini melibatkan, antara lain :

1. Dalam proses pengumpulan informasi dari responden melalui kuesioner, kadang-kadang data yang diberikan tidak mencerminkan pendapat

sebenarnya. Kejadian ini disebabkan oleh Ragamnya pandangan, keyakinan, dan interpretasi di antara partisipan, bersama dengan faktor-faktor seperti sejauh mana kejujuran dalam menjawab kuesioner, menciptakan variasi dalam pemikiran dan persepsi.

2. Peserta penelitian ini terbatas pada individu yang saat ini masih bekerja di kantor PT Sky Line Jaya Surabaya. Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan agar populasi yang diperhitungkan mencakup semua karyawan baik di kantor maupun di unit produksi PT Sky Line Jaya Surabaya.
3. Penelitian ini fokus pada eksplorasi dari ketiga variabel independen yang berdampak terhadap variabel dependen. Hal-hal lain yang mungkin juga memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja para pekerja seperti kinerja individual, pemberian bonus, insentif, dan aspek lainnya, belum tercakup dalam penelitian ini.

Fina_Tri_Rahayu_2__20420136.docx

ORIGINALITY REPORT

23%	23%	13%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
2	www.scribd.com Internet Source	1%
3	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	docplayer.info Internet Source	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
9	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%

10	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
11	adoc.pub Internet Source	<1 %
12	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to President University Student Paper	<1 %
14	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
15	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
16	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
18	123dok.com Internet Source	<1 %
19	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
21	vdocuments.mx Internet Source	<1 %

22	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
26	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
27	docobook.com Internet Source	<1 %
28	library.polmed.ac.id Internet Source	<1 %
29	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
31	id.123dok.com Internet Source	<1 %
32	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %

34	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
36	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	<1 %
37	journal-nusantara.com Internet Source	<1 %
38	ejournal-ibik57.ac.id Internet Source	<1 %
39	ejournal.umm.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.usm.ac.id Internet Source	<1 %
44	youleelaporanakhir.blogspot.com Internet Source	<1 %
45	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %

46	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.stieyapan.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Student Paper	<1 %
49	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
50	Andhini Nuranti Putri Tuluki, Agus S. Soegoto, Djurwati ` Soepeno. "Pengaruh Kinerja Pemasaran dan Kualitas Produk terhadap Perkembangan UMKM di Kelurahan Teling Atas pada Masa Pandemi Covid 19", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %
51	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
52	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
53	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
54	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	<1 %

55	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
56	idtesis.com Internet Source	<1 %
57	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
59	www.sinestesia.pustaka.my.id Internet Source	<1 %
60	Ilyas Wira Dirga, Aryati Arfah. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019 Publication	<1 %
61	Shafira Andini Aulia, Jamiah Jamiah, Achmad Jubaidi. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda", PREDIKSI : Jurnal Administrasi dan Kebijakan, 2021 Publication	<1 %
62	Waidatul Ilmi, Hendri Setiawan. "Pengaruh Program Customer Relationship Management (Continuity Marketing, One To One	<1 %

Marketing, Dan Partnering Program) Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Toko Online Lazada Di Kota Mataram", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023
Publication

63	Yudi Agus Setiawan, Dina Prasetyaningrum. "The influence of work environment, compensation and work motivation on employee performance at PT. BRALING WISNU SATRIYA Purbalingga", The Management Journal of Binaniaga, 2020 Publication	<1 %
64	blog.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
65	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
66	etd.umm.ac.id Internet Source	<1 %
67	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
68	erepository.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
69	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
70	journal.ubaya.ac.id	

	Internet Source	<1%
71	journal.umg.ac.id Internet Source	<1%
72	pasca-umi.ac.id Internet Source	<1%
73	www.scilit.net Internet Source	<1%
74	Submitted to Exeed College Student Paper	<1%
75	Hariman Syaleh. "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2019 Publication	<1%
76	Silvy Sondari Gadzali, Nurfauziah Lestari, Muhammad Arif Kurniawan. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII KEBUN TAMBAKSARI", The World of Business Administration Journal, 2020 Publication	<1%
77	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1%
	ejournal.stiekia.ac.id	

78	Internet Source	<1 %
79	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
80	eudl.eu Internet Source	<1 %
81	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
82	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
83	Hafizh Dwi Febrianto, Dyah Titis Kusuma Wardani. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Nasabah Bank Syariah", Journal of Macroeconomics and SocialDevelopment, 2023 Publication	<1 %
84	docslide.us Internet Source	<1 %
85	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
86	ejournal.undip.ac.id Internet Source	<1 %
87	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %

88	ijler.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
89	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
90	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
91	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
92	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
93	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
94	repository.unfari.ac.id Internet Source	<1 %
95	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
96	repository.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
97	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
98	stiepbm.ac.id Internet Source	<1 %
99	vibdoc.com Internet Source	<1 %

100	www.docstoc.com Internet Source	<1 %
101	2015.fiatalokeuropaban.hu Internet Source	<1 %
102	Ardianto, Indra Prasetyo, Mei Indrawati. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SE KECAMATAN RANGSANG PESISIR", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2021 Publication	<1 %
103	Neng Heny Purwanti, Iman Basriman, Sugiarto Sugiarto, Tatan Sukwika. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHANGSHIN REKSA JAYA GARUT", Jambura Journal of Health Sciences and Research, 2023 Publication	<1 %
104	dodogusmao.wordpress.com Internet Source	<1 %
105	ejournal.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
106	id.scribd.com Internet Source	<1 %

107	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
108	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
109	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
110	mrsulfikar.blogspot.com Internet Source	<1 %
111	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
112	repository.president.ac.id Internet Source	<1 %
113	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
114	repository.wima.ac.id Internet Source	<1 %
115	www.neliti.com Internet Source	<1 %
116	Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, Lucky O.H. Dotulong. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN HOTEL WISMA NUSANTARA TONDANO SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022	<1 %

Publication

117	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
118	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1 %
119	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		