

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO BISMAR SURABAYA

Nurul Safina

Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17

Agustus 1945 Surabaya

E-mail: nurulsafina2109@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pertanyaan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 karyawan PT. Indo Bismar Surabaya dengan teknik pengampilan sampel yaitu Random Sampling dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 23. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuisioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t untuk prmbuktian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis uji t, maka disimpulkan bahwa : (1) Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,255. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,000. (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,000. (4) Secara simultan stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress, work environment and organizational commitment on employee performance at PT. Indo Bismar Surabaya. This type of research used is a quantitative-associative research method. The data collection technique used was a questionnaire. Measurement of research variables using a Likert Scale for each question developed from variable indicators. The sample in this study were 53 employees of PT. Indo Bismar Surabaya with the sample collection technique, namely Random Sampling and the results of the analysis using SPSS version 23. Data analysis techniques using statistical techniques such as validity testing and reliability testing for questionnaires and multiple linear regression analysis with the F test and t test for proof hypothesis. Based on the results of the t test analysis, it means that: (1) Job stress has no significant effect on employee performance with a value of 0.255. (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.000. (3) Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.000. (4) Simultaneously work stress, work environment and organizational warnings affect employee performance with the F test results of a sig value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Organizational Commitment, and Employee Performan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Karyawan akan lebih baik jika memiliki kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah dicapai. Tercapainya pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab karyawan merupakan kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Karyawan dengan kinerja yang baik akan berdampak langsung terhadap kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi (Kencana, 2019).

Setiap perusahaan pasti mengharapka karyawan nya

mempunyai kemampuan kinerja yang aktif, bertanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa hal yang di harapkan perusahaan tidak semua karyawan sanggup melakukannya, hal yang sama juga terjadi di PT. Indo Bismar Surabaya, yang memiliki beberapa kendala diantaranya stres kerja yang sering dihadapi oleh karyawan. Stres kerja adalah kondisi fisik atau psikologis yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan internal atau eksternal. Keadaan stres ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja dan penurunan produktivitas kinerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan maka semakin menurun kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya.

Menurut Widiyanto (2021), lingkungan kerja yang nyaman serta adanya sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menciptakan Lingkungan kerja yang nyaman mungkin dalam aktivitas kerja karyawan dapat memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang berkomitmen tinggi dapat memberikan kinerja yang terbaik, memiliki totalitas, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung menjaga keanggotaannya dalam organisasi dan dapat menjadikan karyawan tersebut berperilaku baik serta mengikuti aturan yang ditetapkan organisasi. Menurut Nugroho et al. (2019) karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, yang terdapat di PT. Indo Bismar Surabaya menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk meneliti dan menganalisis hasil akhir dari penelitian ini yang akan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul : “ Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bismar Surabaya”.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi tersebut, maka penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Indo Bismar Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Indo Bismar Surabaya?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Indo Bismar Surabaya?

4. Apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Vachapo (2020:37) Stres kerja mengacu pada keadaan emosional seseorang akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan untuk menghadapi tekanan-tekanan yang diberikan. Stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketenangan yang tidak seimbang antara fisik dan psikis yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi karyawan.

Menurut Quick dalam Rivai (2017 : 310) mengklasifikasikan stres menjadi dua jenis:

1. Eustress

Eustress adalah hasil dari respon positif, sehat dan konstruktif terhadap stres. Terkadang karyawan membutuhkan stres untuk memotivasi diri mereka sendiri di tempat kerja. Stres yang ada sebenarnya dapat diubah menjadi suasana hati yang positif sebagai respon ketika menghadapi suatu peristiwa atau mencapai sesuatu.

2. Distress

Distress adalah respons terhadap stres negatif, tidak sehat, dan destruktif. Distress muncul Ketika seseorang tidak mampu mempertahankan stres yang dialaminya. Stres ini berpengaruh terhadap kemampuan seseorang untuk berprestasi. Distress terjadi Ketika seseorang menyadari saat ada masalah dalam situasi yang penting, tetapi dia tidak yakin mampu menyelesaikannya.

Adapun indikator-indikator Stres Kerja menurut Rivai (2014:72) antara lain sebagai berikut :

1. Beban Kerja
2. Tekanan Kerja
3. Ketidaknyamanan
4. Kondisi Fisik atau Kesehatan
5. Wewenang dan Tanggung Jawab

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang kondusif akan menurunkan kinerja karyawan. Sehingga Lingkungan kerja di perusahaan perlu diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yaitu suasana dimana karyawan melaksanakan kegiatan bekerja setiap harinya.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitar dimana tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Suhu di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau-bauan di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi / tata letak di tempat kerja
9. Music di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja
11. Hubungan antar karyawan

Menurut (Eliyana et al., 2019; Nuryadi et al., 2020) komitmen organisasi merupakan suatu proses dimana karyawan mengidentifikasi kelompok tertentu untuk tujuan mereka, dan berharap posisi mereka sebagai anggota kelompok dapat dipertahankan. Selain itu, komitmen organisasi juga diartikan sebagai keinginan untuk menjadi bagian dari kelompok, kesediaan bekerja keras terhadap loyalitas organisasi, kemauan menerima nilai-nilai dalam organisasi dan kemauan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi ketika karyawan menaruh perhatian terhadap organisasi, keberhasilan, dan pengembangan organisasi. Menurut Newstorm (2017:215) terdapat tiga Indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Menurut Wibowo (dalam jeky dkk, 2018), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan berinovasi sehingga akan berkinerja dengan baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 70) indikator kinerja dapat dilihat dari :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

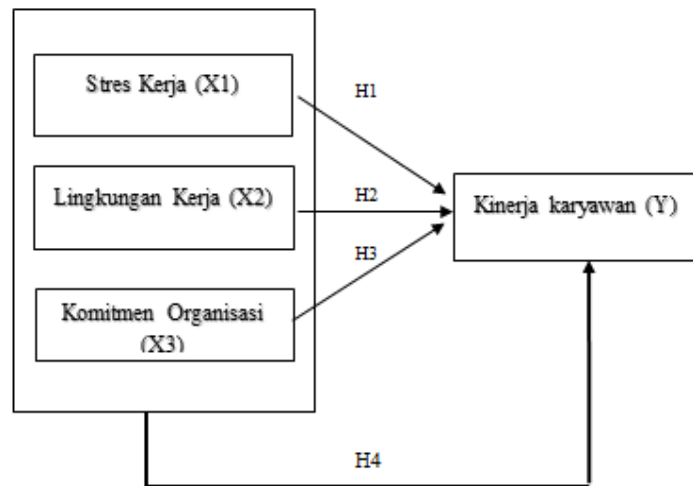
H1 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.

H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.

H4 : Diduga Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian Asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bismar Surabaya.

Populasi pada Pada PT. Indo Bismar Surabaya memiliki total karyawan yaitu 112 orang karyawan.

Di dalam penelitian ini rumus slovin digunakan sebagai metode pengambilan sampel yaitu :

$$n = \frac{N}{(1 + N(e)^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi, e = 0.1 (10%)

Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$N = 112 / (1 + 112(0,1)^2)$$

$$n = 112 / (1 + 1,12)$$

$$n = 112 / 2,12$$

n = 52,8 dibulatkan menjadi 53 karyawan/responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang menentukan arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Persamaan umum fungsi regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan dalam hubungannya sebagai variabel terikat.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | 1 | (Constant) | -1.936 | | |
| | Stres Kerja | .103 | .090 | .095 | 1.153 | .255 |
| | Lingkungan Kerja | .276 | .044 | .543 | 6.338 | .000 |
| | Komitmen Organisasi | .402 | .105 | .380 | 3.822 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1.936 + 0,103X_1 + 0,276X_2 + 0,402X_3$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif yaitu sebesar -1.936 artinya ada tidaknya variabel X maka variabel Y tetap menurun. Apabila stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi ada atau tidak pada perusahaan PT. Indo Bismar Surabaya maka kinerja karyawan (Y) tetap mengalami penurunan sebesar -1.936.
2. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,103 artinya terjadi pengaruh positif atau searah antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Jika variabel independen memiliki nilai tetap dan variabel stres kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,103 atau 10,3% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,276 artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Jika variabel independen memiliki nilai tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,276 atau 27,6% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,402 artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Jika variabel independen memiliki nilai tetap dan variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,402 atau 40,2% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Uji Statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.16

| Model | t | Prob. Sig. | Keterangan |
|--------------------------|-------|------------|------------------|
| Stres Kerja (X1) | 1.153 | .255 | Tidak Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X2) | 6.338 | .000 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi (X3) | 3.822 | .000 | Signifikan |

Berdasarkan tabel 4.16 dalam penelitian uji t adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi terhadap stres sebesar 0,255 dari > 0,05 , hal ini membuktikan bahwa (H1) ditolak. Dengan kata lain

variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji t pasial menunjukkan nilai signifikansi terhadap lingkungan kerja sebesar 0,000 dari < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa (H2) diterima. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000 dari < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa (H3) diterima. Dengan kata lain variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah jika nilai sig < 0,05 maka semua variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.17
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1184.236 | 3 | 394.745 | 57.900 | .000 ^b |
| | Residual | 334.066 | 49 | 6.818 | | |
| | Total | 1518.302 | 52 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Lingkungan Kerja(X2), Stres Kerja (X1) | | | | | | |

Berdasarkan tabel 4.17 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

a. Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bismar Surabaya. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,103. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai signifikansi (X1) terhadap (Y) sebesar $0,255 > 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa stress kerja pada karyawan di PT. Indo Bismar Surabaya justru berpengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan, stres yang terjadi pada karyawan PT. Indo Bismar Surabaya merupakan eustress yang dapat digunakan sebagai motivasi agar mereka tidak dipandang oleh pihak manajemen sebagai individu yang tidak dapat bekerja dengan baik. Artinya karyawan sangat menjaga eksistensi mereka sebagai karyawan yang baik, sehingga mampu menjadikan stres sebagai motivasi untuk tetap menjaga produktivitas. Sejalan dengan yang dikatakan Quick dalam Rivai (2017 : 310) bahwa stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan disebut stres yang positif (eustress), sedangkan yang mengakibatkan hancurnya produktivitas kinerja karyawan disebut stres negatif (distress). maka disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak memberi dampak terhadap kinerja karyawan pada PT.Indo Bismar Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian dari hasil penelitian Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari, Yudi Prasetya Putra (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. $> 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bismar Surabaya.

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,276. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,276 atau 27,6%. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai signifikansi (X2) terhadap (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Arah positif ini menunjukkan apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut kondusif dan nyaman hal ini dapat mempengaruhi karyawan di PT. Indo Bismar Surabaya dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian dari hasil penelitian Marsel Mario Minggu, Victor P.K Lengkong, Farlane S. Rumokoy (2019) yang berjudul Pengaruh lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. **Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bismar Surabaya.

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki koefisien positif sebesar 0,402. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X3) yang

berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,402 atau 40,2%. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai signifikansi (X3) terhadap (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa, Komitmen Organisasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). arah positif ini menunjukkan karyawan dengan komitmen yang tinggi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan akan mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga akan mampu memberikan kontribusi yang optimal pada organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian dari hasil penelitian Vaidatul Aulia (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bismar Surabaya” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bismar Surabaya.
2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bismar Surabaya.

3. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bismar Surabaya.
4. Hasil uji F diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bismar Surabaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperkaya perspektif teoritis dengan mengkaji teori lain dan menambahkan variabel lain yang sesuai. Bisa juga dengan menggunakan metode lain yang digunakan sehingga informasi yang diperoleh dapat menjadi pembandingan dan diharapkan hasil penelitian yang lebih detail dan lebih baik.
2. Bagi PT. Indo Bismar Surabaya Perlunya menjaga tingkatan stres kerja agar tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah pada karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pekerjaan akan menurun atau berkurang dan tidak maksimal. Lingkungan kerja harus diperhatikan dengan menciptakan lingkungan yang nyaman mungkin bagi karyawan agar produktivitas kinerja karyawan meningkat. Demikian pula dengan Komitmen organisasi harus meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, sehingga setiap karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk selalu berkinerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewel, and Rita N. Taroreh. **"Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado."** *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.3 (2019).
- Aulia, Vaidatul. **"Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi."** *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 1.2 (2021): 158-168.
- Deamas, Muhammad. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru*. Diss. Universitas Islam Riau, 2020.
- FARADILLA, INDAH. **PENGARUH WORK OVERLOAD, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**. Diss. 2022.
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Cahyadi Husada. **"Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan."** *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4.1 (2019): 119-126.
- Minggu, Marsel Mario, Victor PK Lengkong, and Farlane S. Rumokoy. **"Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado."** *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.2 (2019).
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. **"Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan."** *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1.1 (2018): 9-25.

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar – UMS ETD-db. (n.d.). <http://eprints.ums.ac.id/94420/>

Putra, Yudi Prasetya. **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."** *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)* 6.2 (2021): 71-83.

Rini, Rini, et al. **"Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan."** *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. Vol. 3. No. 1. 2021.

Saifudin, Saifudin. **"Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah."** *Katalogis* 5.2.

Saleh, Fikriah, Juni Mashita, and Vella Anggresta. **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok."** *JABE (Journal of Applied*

Business and Economic) 6.1 (2019): 32-44.

Santoso, Yang Marcella Devina, and Tristiana Rijanti. **"Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang."** *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11.1 (2022): 926-935.

Sukmawijaya, Ari, and H. Heru Setiawan. **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA RAJUT INDUSTRI RAJUT BINONG JATI BANDUNG.** Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022.