

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARAWAN PADA PT. COCA COLA  
TIRTALINA CONG, MENGWI BADUNG**

**Ni Luh Ellsa Mega Putri<sup>1</sup>, I Gede Rihayana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>ellsamegaputri@gmail.com

**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam satu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. Sampel dalam penelitian ini adalah 92 orang karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *probability sampling: simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin rendah stres kerja maka kinerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung akan semakin baik. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung akan meningkat.

**Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*Human resources are an important element in a company, because this element is the part that drives the system in a company in order to achieve company goals. This study aims to determine the effect of job stress, job satisfaction and work environment on employee performance. This research was conducted at PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. The sample in this study were 92 employees at PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. The method of determining the sample in this study is the probability sampling method: simple random sampling. Data collection was carried out through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that job stress has a negative and significant effect on employee performance, which means the lower work stress, the performance at PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung will get better. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the job satisfaction, the performance at PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung will increase. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the work environment, the performance at PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung will increase.*

**Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sumber daya manusia masih dianggap faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi yang signifikan. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk pencapaian tujuan perusahaan (Fatmawati, 2018).

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan sebagai sumber daya manusia yang cakap. Karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun masa mendatang dan merupakan aset sebuah perusahaan. Karyawan tersebut harus mempunyai standar yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah melihat kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung merupakan sebuah perusahaan minuman ringan yang tersebar di seluh Indonesia, termasuk di Bali khususnya di daerah Mengwi, Badung. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian penjualan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja, di mana penjualan perusahaan yang

belum mampu mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Fahmi (2017:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Baron dan Greenberg (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya. Permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja yaitu struktur organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriana dan Agussalim (2021), Manalu, dkk (2021), Tae, dkk (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2017:193) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana

para karyawan memandang pekerjaan mereka. Permasalahan terkait dengan kepuasan kerja adalah gaji/pay. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Cahyadi (2018), Wijaya (2018), Widayati dan Frianto (2020), Wirya, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah kebisingan di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vernandes, dkk (2022), Santoso dan Widodo (2022), Triharyanto dan Jaswita (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang juga dapat dijadikan sebagai acuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung”.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

*Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-

ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **2) Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah

perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

**3) Stres Kerja**

Greenberg dan Baron (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya, kemudian Aamodt (2018) memandang stres kerja sebagai respon adaptif yang termasuk karakteristik individual dan konsekuensi serta tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menempatkan fisik dan psikologis pekerja berada dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan sehingga mengganggu fungsi fisiologis dan perilaku individu. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

**4) Kepuasan Kerja**

Handoko (2017:193) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem yang memiliki keterkaitan anatara unit yang satu dengan unit yang lainnya di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja selayaknya mendapat

perhatian dari unsur pimpinan yang ada di suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya kaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas dan kualitas layanan atau produkyang dihasilkan suatu organisasi.

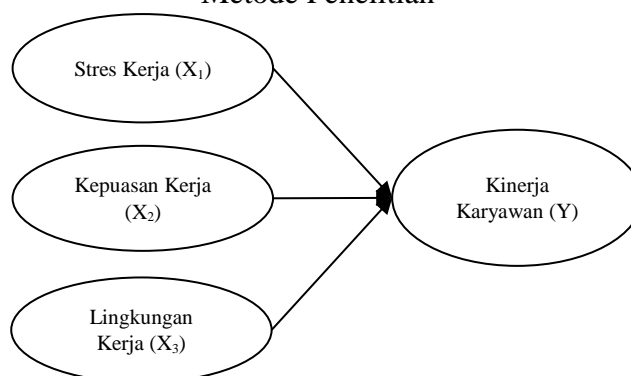
**5) Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun lingkungan kerja hanya sebagai pendukung untuk proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

**6) Hipotesis**

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung yang beralamat di Jalan Raya Denpasar, Werdi Bhuwana, Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 92 orang karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan *probability sampling: simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap sub populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach*

variabel stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2017).

#### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap. Stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,145; 0,076 dan 0,166 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca

Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung secara parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan

program SPSS *version 25.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,501	1,863		4,563	0,000
Stres kerja	-0,219	0,096	-0,160	-2,287	0,025
Kepuasan kerja	0,754	0,119	0,516	6,359	0,000
Lingkungan kerja	0,638	0,121	0,434	5,252	0,000
R					0,802
<i>R Square</i>					0,643
<i>Adjusted R Square</i>					0,631
<i>F Statistic</i>					52,801
Signifikansi uji F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 8,501 - 0,219X_1 + 0,754X_2 + 0,638X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai  $b_1 = -0,219$ , berarti apabila stres kerja ( $X_1$ ) meningkat sedangkan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun.

Nilai  $b_2 = 0,754$ , berarti apabila kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat sedangkan stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

Nilai  $b_3 = 0,638$ , berarti apabila lingkungan kerja ( $X_3$ ) meningkat sedangkan stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

**2) Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,802, artinya ada hubungan yang sangat kuat antara stres

kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**3) Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,631 atau 63,1% artinya stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 63,1% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 36,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**4) Uji F**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 52,801 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, berarti model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

**5) Uji t**

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja sebesar -2,287 dengan signifikan sebesar  $0,025 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa

stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

- b) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 6,359 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
- c) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,252 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin rendah stres kerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung maka semakin baik kinerja karyawan. Meningkatnya stres kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator

diantaranya: tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriana dan Agussalim (2021), Manalu, dkk (2021), Tae, dkk (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan stres kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

### **2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepuasan kerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung maka semakin baik pula kinerja karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji/upah (*pay*), promosi (*promotion*) dan pengawasan (*supervision*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti dan Cahyadi (2018), Wijaya (2018), Widayati dan Frianto (2020), Wirya, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina

Cong, Mengwi Badung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung maka semakin baik pula kinerja karyawan. Meningkatnya lingkungan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya: penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vernandes, dkk (2022), Santoso dan Widodo (2022), Triharyanto dan Jaswita (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin rendah stres kerja maka kinerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung akan semakin baik.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung akan meningkat.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa

semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung akan meningkat.

### **Keterbatasan**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sisanya sebesar 36,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### **Saran**

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya menyesuaikan pekerjaan yang diberikan agar sesuai dengan struktur organisasi kemudian memberikan arahan perihal struktur organisasi di perusahaan agar lebih jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan *job desk* yang dikerjakan oleh karyawan agar pekerjaan yang didapat tidak melebihi beban kerja pada *job desk* yang telah disetujui, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.
- 2) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah



dikerjakan oleh karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberukan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.

- 3) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan fasilitas ruangan yang kedap suara agar suara bising akibat suara keluar masuknya *truck* pengantar barang tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aamodt, M. G. 2018. *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Cengage Learning.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol. 15 (2), 75-86.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fatmawati., 2018. Pengaruh jumlah penduduk usia produktif, kemiskinan dan inflasi terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Regional Unimal*, 1(1): pp.15–22
- Fitriana, I., & Agussalim, M. 2021. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang. *Matua Jurnal*, 3(3), 499-510.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Greenberg, J. and Baron R.A. 2017. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. Pearson Education International. Australia
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Manalu, J. F., Panjaitan, E., Situmorang, K. D. P., & Rostina, C. F. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1333-1357.
- Mahennoko, A, A. 2017. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ramandei. 2017. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). Semarang. *Thesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84-94.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sumardjo, Mahendro., & Priansa D. Junni. 2018. *Manajemen Pengembangan*

- Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group
- Tae, F. S., Yuliari, K., Putra, Y. P., & Kristanti, D. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 2(2), 24-42.
- Triharyanto, R., & Jaswita, D. I. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 79-84.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antar Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17-28.
- Widayati, E. R., & Frianto, A. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Dari Sisi Kepuasan Kerja Melalui Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 417-425.
- Wijaya, I. K. 2018. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2), 1-5.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.