

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR TRIDARMA PUTRI SEMARAPURA, KLUNGKUNG

Ni Luh Ayu Suryanti¹, Ni Nyoman Suryani², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : 1ayusuryanti44@gmail.com

Abstrak

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kualitas dan prestasi, karena memiliki karyawan yang berkualitas dan berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas perusahaan yang unggul dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah jumlah karyawan di PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan yaitu teknik penarikan sampel sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang, (3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Every company always expects its employees to have quality and achievements, because having employees with quality and achievements will provide optimal contributions to the company. Good employee performance will produce superior and quality company products. This research aims to analyze the influence of the physical work environment, motivation, and work stress on employee performance at PT. BPR Tridarma Putri. In this study, the research population is the number of employees at PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung, totaling 40 people. The method used is the census sampling technique, namely that all members of the population are used as samples, so the number of respondents in this study is 40. The data collection method used in this research was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research are (1) that the physical work environment has a positive and significant effect on the performance of PT employees. BPR Tridarma Putri Semarang: (2) Motivation has a positive and significant effect on the performance of PT employees. BPR Tridarma Putri Semarang: (3) Work stress has a negative and significant effect on the performance of PT employees. BPR Tridarma Putri Semarang.

Keywords: physical work environment, motivation, job stress, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Hal ini dikarenakan pada hakikatnya, sumber daya manusia dibutuhkan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana agar tercapainya tujuan perusahaan. Terwujudnya tujuan organisasi, perusahaan maupun instansi memerlukan kinerja yang baik dan berkualitas. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kualitas dan prestasi, karena memiliki karyawan yang berkualitas dan berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan dapat melakukan tugasnya dengan baik, maka perusahaan dapat berjalan efektif dan akan menentukan keberhasilan kinerja perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas perusahaan yang unggul dan berkualitas. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan membuat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas. Afandi (2016:69) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2016:52) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan

memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Menurut Mahardika, et al., (2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Rendahnya motivasi menyebabkan kurang semangat kerja dan kreativitas karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya adalah stress kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan meningkatnya target suatu perusahaan mengakibatkan semakin besar tanggung jawab dan tekanan karyawan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Stress dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

PT. BPR Tridarma Putri merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki lingkungan kerja yang baik seperti, fasilitas yang memadai, keamanan lingkungan pekerjaan, hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan hubungan antar karyawan yang baik serta dukungan penuh dari manajemen. Hal ini tentu saja menjadi dorongan bagi karyawan dalam bekerja. Disamping itu, perusahaan juga memberikan jenjang karir, kompensasi finansial, serta pensiunan bagi karyawannya. Hal ini mengharuskan karyawan bekerja secara optimal dan harus menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan target yang diberikan cukup besar. Berikut adalah target pencapaian nasabah PT. BPR Tridarma Putri Semarang.

Tabel 1
Target Pencapaian Nasabah PT. BPR
Tridarma Putri Semarang

No	Tahun	Target Nasabah (Orang)	Realisasi (Orang)
1.	2018	932	825
2.	2019	932	765
3.	2020	932	784
4.	2021	932	791
5.	2022	932	774

Sumber: PT. BPR Tridarma Putri Semarang

Pada observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di perusahaan peneliti menemukan fakta bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari jumlah nasabah belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan selama 5 tahun terakhir dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Disamping itu tuntutan kerja yang terlalu berat sangat memungkinkan terjadinya stress kerja pada karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin

tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Alvionita, 2016). Menurut Afandi (2016:69) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Kasmawati (2014), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.4 Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:49) menyatakan bahwa kata motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbin (2013:208) menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2.5 Stres Kerja

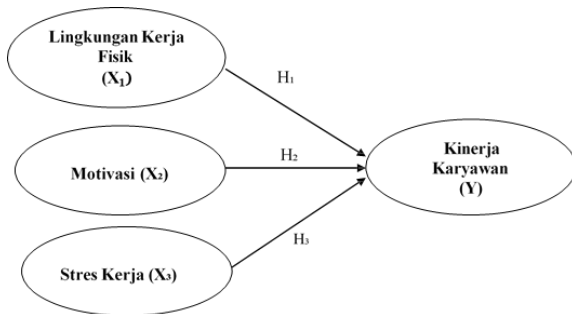
Menurut Pamungkas (2017), stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan

psikis, yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Handoko (2014:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kerja dan kondisi seseorang.

2.6 Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

**Gambar 1
Model Penelitian**



Sumber : Kerangka Berpikir

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung.

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung.

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 25 Semarang, Klungkung. Adapun obyek penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah

jumlah karyawan di PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan yaitu teknik penarikan sampel sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t. Adapun rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Stres Kerja

b₁ = Koefisien regresi lingkungan kerja

b₂ = Koefisien regresi motivasi

b₃ = Koefisien regresi stress kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas, disimpulkan bahwa seluruh variabel yakni lingkungan kerja fisik, motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan atau pernyataan penelitian tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni lingkungan kerja fisik, motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov* test diketahui bahwa nilai Asymp. Sign (2- failed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, model dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap absolute residual yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang secara parsial sebagai berikut

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,749	1,255		3,783	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.163	.070	.225	2,341	.025
	Motivasi	.416	.055	.700	7,609	.000
	Stres Kerja	-.209	.073	-.192	-2,859	.007
R					0,926	
Adjusted R Square					0,845	

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4,749 + 0,163 X_1 + 0,416 X_2 - 0,209 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 4,749 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang bernilai sebesar 4,749.
- b) Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja fisik (b1) sebesar 0,163 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel motivasi dan stres kerja bernilai konstan.
- c) Koefisien regresi pada variabel motivasi (b2) sebesar 0,416 yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Hal ini berarti, apabila motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja bernilai konstan.

- d) Koefisien regresi pada variabel stres kerja (b3) sebesar -0,209 yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Berarti apabila stres kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan begitu juga sebaliknya jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi bernilai konstan.

4.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,926. Besarnya nilai R 0,926 ini berada diantara 0,800 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,845 atau sebesar 84,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang adalah sebesar 84,5% dan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji t

Hasil uji t lingkungan kerja fisik, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa:

- a) Berdasarkan Tabel 2, variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t-hitung sebesar 2,341 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$ sehingga H1 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang.
- b) Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 7,609 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang.
- c) Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,859 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang.

4.7 Hasil Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja fisik dibentuk oleh empat indikator yaitu udara, warna, pencahayaan dan suara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Dari hasil uji hipotesis

ditemukan bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak nyaman, maka tingkat kinerja karyawan pun akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta (2019), Ratna (2021) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi dibentuk oleh lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, gaji, kerjasama, kondisi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut cenderung akan memiliki semangat kerja yang baik dan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudistira (2019), Qalbi & Hadi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stres kerja dibentuk oleh empat indikator yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik peran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa apabila stres kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan begitu juga sebaliknya, apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Stress dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliya (2019), Prami (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan, simpulan yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada

karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang. Hal tersebut berarti bahwa jika stres kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Begitu juga sebaliknya, jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan Penelitian

Penelitian terbatas pada karyawan PT. BPR Tridarma Putri Semarang yang hanya berjumlah 40 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian selanjutnya perlu dikembangkan dengan objek yang lebih luas.

Penelitian ini hanya menguji lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Saran

Berdasarkan uraian simpulan dan keterbatasan diatas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pernyataan “Karyawan merasa nyaman dengan suhu udara di ruang kerja” dengan rata - rata skor terendah pada variabel lingkungan kerja fisik. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. BPR Tridarma Putri Semarang agar rutin melakukan pengecekan dan service terhadap AC (*Air Conditioner*) agar suhu udara di dalam

ruangan terasa sejuk dan karyawan bisa bekerja dengan nyaman yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Berdasarkan pernyataan “Karyawan selalu memperhitungkan resiko dalam bekerja dan mengikuti setiap proses pekerjaan itu sendiri” dengan rata - rata skor terendah pada variabel motivasi. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. BPR Tridarma Putri Semarang agar selalu bisa memberikan motivasi kepada karyawan yang akan membuat karyawan semakin bersemangat di dalam melakukan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 3) Berdasarkan pernyataan “Kondisi pekerjaan yang ditargetkan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan” dengan rata - rata skor terendah pada variabel stres kerja. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. BPR Tridarma Putri Semarang agar memberikan target kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawan secara terus menerus diberikan target kerja yang diluar kemampuan karyawan, maka tidak mungkin karyawan tersebut akan mengalami stres dalam bekerja yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial. Kabupaten Jember: Jurnal. FEB Universitas Muhammadiyah Jember.
- Afandi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan indikator. Yogyakarta.

- Agustini. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Jurnal FEB Universitas Udayana Bali.
- Cahya. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Palma Nugraha.
- Faizal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line International. Malang: Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pariwisata Universitas Hindu Indonesia.
- Gabriela. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. Jurnal FEB Universitas Sam Ratulangi Manado
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara. Malayu.
- Indah. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press. Jurnal. FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nasyadizi. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (PERSERO) Jawa Timur. Surabaya.
- Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT. Rembaka. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Prami, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang. Badung.
- Putri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, Dan Konflik Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali. Jurnal. FEB Universitas Udayana Bali.
- Qalbi. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Ratna. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SBC Berkah Bersama. Ngoro Jombang.
- Rizal. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandug. Jurnal. Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Sugiyono. (2017). Metode Pengambilan Sampel & Metode Pengumpulan Data. Bandung.
- Yudistira. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemerdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.
- Yuliya. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Jurnal. FEB Universitas Sam Ratulangi