

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN, GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BUILDYET INDONESIA Tbk**

Mario Gesang Ari Erwanto¹

Email : mariogesangarierwanto@gmail.com

Rina Sulistiyani²

Email: rinasulistiyani@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

PT. Buildyet Indonesia sebagai perusahaan manufaktur industry sepatu merek Puma mempunyai hambatan pekerjaan dibidang oprasional dan sumber daya manusianya. PT. Buildyet Indonesia Tbk menargetkan setidaknya 75% pada kinerja karyawan. Hal ini menimbulkan terjadinya stress pada karyawan dikarenakan target yang harus dicapai dan pekerjaan di bawah tekanan. Tujuan penelitian ialah mengetahui pengaruh stres kerja, pengawasan, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ialah penelitian kuantitatif. Kuisoner digunakan sebagai alat mengumpulkan data penelitian. Populasi dan sampel ialah 171 Karyawan PT Buildyet Indonesia dengan metode sampling jenuh dan sensus. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisa data. Hasil penelitian menyatakan stress kerja berpengaruh insignifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Buildyet Indonesia Tbk; sedangkan lingkungan kerja, pengawasan, dan gaji berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Namun Stres kerja, lingkungan kerja, pengawasan serta gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Kata Kunci : Stress kerja, Lingkungan kerja, Pengawasan, Gaji, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah sumber daya perusahaan untuk berkontribusi secara produktif pada hasil perusahaan. SDM merupakan penggerak berbagai sumber daya organisasi serta berperan penting pada penentuan arah perkembangan perusahaan ke depan.

Kinerja tenaga kerja merupakan gambaran sejauh mana kegiatan dapat tercapai pada tujuan, visi dan misi perusahaan pada perencanaan strategis. Lingkungan kerja dimana seseorang selalu mencita-citakan hasil kerja serta ganjaran secara adil (Pabundu, 2010). Penilaian kinerja karyawan dilaksanakan secara subyektif dalam memotivasi karyawan ketika bekerja. Kemudian, tinjauan kinerja karyawan juga memberikan informasi mengenai beberapa tujuan seperti kompensasi, promosi, dan pemantauan perilaku karyawan. Chusminah dan R. Ati Haryati (2019) mendefinisikan tuju penlaian kerja untuk mengetahui prestasi, sebagai pengukuran balas imbalan, pengembangan SDM dalam promosi jabatan, peningkatan motivasi karyawan, dan tentunya untuk menjaga kinerja seorang karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan, karyawan membutuhkan top performer sebagai SDM yang potensial dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Buildyet Indonesia Tbk. ialah salah satu perusahaan terbesar Jawa Timur dengan produksi sepatu Puma. Kekuatan perusahaan meliputi integritas vertikal dan skala ekonomi. Artinya, perusahaan menjaga hubungan baik antara operasi hulu dan hilir. Dengan menjaga hubungan ini, kualitas produk yang unggul akan terjamin. Selain itu, perusahaan menawarkan produk yang terjangkau kepada konsumen Indonesia berkat skala ekonomi. Kinerja karyawan seringkali tidak sesuai dengan tujuan yang disyaratkan oleh perusahaan. PT. Buildyet Indonesia Tbk. Menargetkan setidaknya 75% kinerja karyawan. Hal tersebut

menyebabkan timbulnya stress kerja pada karyawan karena dipaksa memenuhi target dan kondisi kerja yang tertekan. Tetapi, karyawan yang mencapai tujuan sebelum batas waktu yang ditentukan dapat mengambil cuti sehari serta melanjutkan aktivitas di awal bulan berikutnya. Adanya beberapa item yang mengurangi penemuan target seperti kurangnya perbaikan sistem mutu yang berkelanjutan, kurangnya pendidikan dan pelatihan mengakibatkan operator produksi tidak mengetahui kualitas yang ditetapkan perusahaan. Ditambah dengan kurangnya kesadaran akan kualitas, para operator produksi hanya memperhatikan target kuantitas produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan, tanpa memperhatikan kualitas produksinya. Bisa juga karena kurangnya pengawasan operator produksi selama bekerja sehingga mengakibatkan kurangnya kedisiplinan antar operator, mengakibatkan hasil produksi yang kurang baik, dan membuat proses produksi tidak sejalan terhadap tujuan perusahaan. Maka, hal ini perlu diperhatikan sebagai tindakan pengendalian dalam fungsi manajemen produksi. Selain itu, perusahaan senantiasa berupaya agar keseluruhan kegiatan dapat menciptakan hasil yang maksimal serta dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti gaji.

Upah riil dan upah hanya sedikit berbeda, ada yang menyatakan sama dan ada yang berbeda (As'ad, 1995). Kinerja merupakan pencapaian oleh suatu organisasi yang dapat berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*) maupun yang tidak berorientasi pada keuntungan (*profit non oriented*). Organisasi pemerintahan ataupun swasta selalu dipromotori sekumpulan orang yang berpartisipasi aktif pada pencapaian tujuan organisasi. SDM dianggap sebagai faktor penting pencapaian keberhasilan perusahaan, sehingga perlu dilakukannya motivasi karyawan melalui kinerja karyawan. Dalam menghasilkan kinerja maksimal diperlukan optimalisasi kinerja karyawan serta dapat menggunakan potensi SDM dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buildyet Indonesia Tbk”. Tujuan penelitian ialah menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Stres merupakan keadaan ketegangan karyawan. Ketegangan tersebut timbul dari adanya tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga yang menciptakan tekanan terhadap karyawan (Handoko, 2011). Menurut Robbins (2016) stress kerja memiliki beberapa indikator ialah 1) Faktor Lingkungan, 2) Faktor Organisasi, 3) Faktor Individual

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah totalitas peralatan dan bahan pada lingkungan tempat kerja, prosedur kerja, dan aturan kerja individu dan tim (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut: (a) lingkungan fisik dan (2) lingkungan non fisik (Sedarmayati, 2009)

Pengawasan

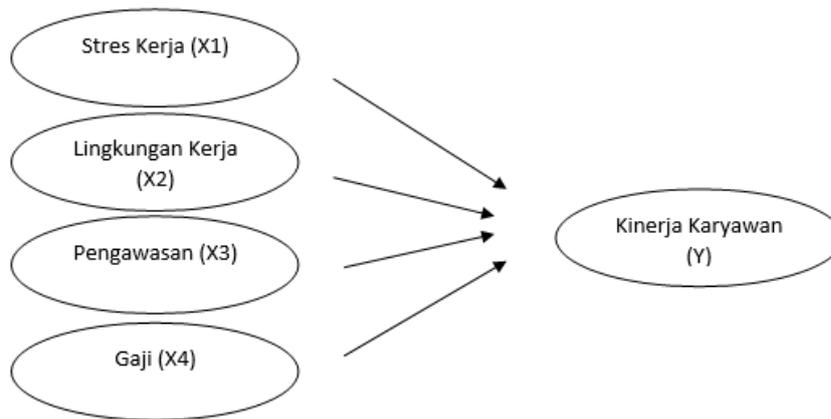
Pengawasan ialah penentuan apa yang telah dilakukan, yaitu menilai prestasi kerja dan melaksanakan tindakan perbaikan agar kinerja dapat sesuai perencanaan (Manullang, 2010: 395). Menurut Siagian dalam Wasilawati (2014), pengawasan memiliki beberapa indikator yaitu: pengawasan langsung dan tidak langsung.

Gaji

Gaji adalah imbalan uang yang diberikan kepada karyawan atas partisipasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji dapat dikatakan pembayaran tetap seseorang atas jabatannya di suatu perusahaan. Menurut Siagian (2008), upah dapat menentukan kepuasan karyawan terhadap upah yang ditawarkan oleh perusahaan sehingga indikator gaji yaitu keadilan dalam pemberian.

Kerangka Konseptual

Sesuai pembahasan diatas, berikut kerangka konseptual penelitian ini, yaitu:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berikut uraian hubungan antar variable, yaitu:

Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan

Lingkungan kerja secara mendukung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan ruangan kerja nyaman, mempunyai kemampuan penyelesaian tugas lebih baik. Didukung oleh tim yang dapat bekerja sama dan saling menghargai, karyawan akan betah bekerja, dan kinerja karyawan meningkat dengan sangat baik. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di lingkungan kotor dengan fasilitas yang kurang serta hubungan tim kerja yang kurang baik, maka karyawan dapat tidak nyaman dan tidak optimal dalam bekerja,

Pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan

Stres kerja bersifat merugikan atau membantu kinerja karyawan sesuai tingkatan stresnya. Dalam situasi stress rendah atau ketidakhadiran pekerja, biasanya bekerja di tingkat kinerja standar. Oleh karena itu, tidak adanya insentif untuk mencapai lebih dari apa hal yang dicapai. Terlalu banyak stress dapat mengancam kapabilitas dalam mengatasi keadaan mereka, karyawan akan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mempengaruhi berpengaruh pada prestasi kerja. Jika tidak adanya stres, tidak ada tantangan pekerjaan dan kinerja karyawan cenderung rendah. Kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya stress, karena stress dapat membantu karyawan mengeluarkan seluruh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Pengawasan pada Kinerja Karyawan

Pengawasan pada pelaksanaan tata kelola perusahaan diperlukan dalam pencegahan kendala pelaksanaan kegiatan organisasi. Manfaat penerapan pengawasan ialah peningkatan kinerja perusahaan dan karyawan. Berlawanan dengan uraian diatas, Bacal (2005:229) menyatakan kinerja perusahaan dimulai pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pegawai berkaitan pada kapabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan tepat hasil.

Pengaruh Gaji pada Kinerja Karyawan

Jika karyawan dibayar sesuai kebutuhan serta sesuai dengan kontribusi mereka, kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika perusahaan tidak membagikan upah sesuai dengan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan

Pada peningkatan kinerja karyawan, perusahaan diharuskan memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai, tidak hanya membayar karyawan, tetapi juga memberikan beban kerja kepada karyawan yang tidak menimbulkan stres. Selain itu, lingkungan kerja karyawan juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja dengan nyaman dan kondusif menciptakan perilaku positif dan peningkatan kinerja pekerja.

Hipotesis

Seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2017), hipotesis ialah hasil sementara dari suatu pertanyaan yang diajukan dalam penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berikut adalah hipotesis penelitian:

- H1 : Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan pada Kinerja Karyawan
- H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan pada Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Pengawasan Berpengaruh Positif dan Signifikan pada Kinerja Karyawan
- H4 : Gaji Berpengaruh Positif dan Signifikan pada Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian memakai pendekatan kuantitatif. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner. Lokasi Penelitian ialah pada Kantor PT. Buildyet Indonesia Tbk. beralamat di Jl. Raya Lamongan-Gresik, Kecamatan Deket Wetan, Jawa Timur. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2021.

Identifikasi variable penelitian terdiri atas 2 variabel: (1) Variabel independen sebagai variabel yang memengaruhi variabel lain (Stres Kerja, Lingkungan kerja, Pengawasan, dan Gaji); (2) Variabel dependen sebagai variabel yang menjadi akibat adanya variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Defisini Operasional	Item Pernyataan
Stress kerja (X1) (Robbins, 2013)	Faktor Lingkungan (X1.1)	Lingkungan kerja pada PT BUILDYET INDONESIA Tbk	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja
	Faktor Organisasi (X1.2)	Tekanan yang diberikan perusahaan, yang dapat menimbulkan stress pada karyawan PT BUILDYET Tbk.	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat
	Faktor Individual (X1.3)	Faktor kehidupan pribadi karyawan, seperti masalah keluarga, perekonomian, pribadi, yang mempengaruhi kinerja mereka.	Saya merasa lebih terbebani dengan pekerjaan apabila saya memiliki masalah pribadi
Lingkungan	Lingkungan	Kondisi lingkungan secara	Saya merasa fasilitas

Variabel	Indikator	Defisini Operasional	Item Pernyataan
Kerja (X2) (Sedarmayati, 2009)	Fisik (X2.1)	fisik PT BUILDYET INDONESIA Tbk. yang dirasakan karyawan, yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung	perusahaan sudah sesuai dengan standar yang harus didapat karyawan
	Lingkungan Non Fisik (X2.2)	Keadaan PT BUILDYET INDONESIA Tbk. yang berkaitan dengan hubungan kerja, antara atasan dengan bawahan, maupun antar sesama karyawan	Saya merasa hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan sudah terjalin dengan baik
Pengawasan (X3) (Siagian dalam Wasilawati, 2014)	Pengawasan Langsung (X3.1)	Inspeksi secara langsung oleh atasan pada bawahan pada PT BUILDYET INDONESIA Tbk	Saya merasa atasan telah memberikan inspeksi yang sesuai dengan keadaan perusahaan
	Pengawasan Tidak Langsung (X3.2)	Laporan hasil kerja karyawan atas pelaksanaan aturan tertulis perusahaan	Saya merasa atasan telah mengontrol dengan baik aturan tertulis perusahaan terhadap seluruh karyawan
Gaji (X4) (Siagian, 2008)	Keadilan dalam Pemberian (X4.1)	Balas jasa oleh PT BUILDYET INDONESIA Tbk yang diberikan pada karyawan atas kontribusi yang diberikan	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya kerjakan
Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2016)	Kualitas Kerja (Y1.1)	Karyawan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar PT BUILDYET INDONESIA Tbk	Saya merasa sudah memberikan kinerja maksimal terhadap perusahaan
	Kuantitas Kerja (Y1.2)	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan oleh PT BUILDYET INDONESIA Tbk	Saya merasa sudah menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
	Ketepatan (Y1.3)	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan PT BUILDYET INDONESIA Tbk	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saat tepat waktu
	Efektivitas Kerja (Y1.4)	Penyelesaian kerja oleh karyawan dilakukan dengan efektif	Saya selalu bekerja secara efektif
	Inisiatif (Y1.5)	Karyawan berinovasi dalam kinerjanya	Saya sering mengajukan ide atau inovasi dalam penyelesaian pekerjaan

Populasi sampel berjumlah 171 orang memakai metode slovin. Berikut persamaan

penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

- Y= Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- b = koefisien arah regresi
- X1 = Stres Kerja
- X2= Lingkungan Kerja
- X3= Pengawasan
- X4= Gaji
- e= Standrat Error

IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Penelitian

Validity Test

Pengujian validitas berfungsi dalam mengukur kevalidan sebuah kuesioner. Dengan parameter nilai signifikansi < 0,05 maka penelitian dapat dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas dapat terlihat dalam Tabel 2:

Tabel 2 Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Sig	Hasil
Stress Kerja (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2		
	X1.3		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1		
	X2.2		
Pengawasan (X3)	X3.1		
	X3.2		
Gaji (X4)	X4.1		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1		
	Y.2		
	Y.3		
	Y.4		
	Y.5		

Berdasarkan Tabel 2, nilai sig keseluruhan pernyataan pada keseluruhan variabel mempunyai nilai sig dibawah 0,05 sehingga dinyatakan memenuhi syarat dan bisa digunakan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berfungsi mengukur tingkat reliabel indikator variabel kuesioner. Dengan indikator yang mempunyai nilai *cronbach alpha* melebihi 0,6 sehingga dikatakan reliabel (Ghozali, 2016:12). Berikut hasil pengujian reliabilitas, yaitu:

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	CA	Kesimpulan
Stress Kerja	0,866	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,812	
Pengawasan	0,583	
Gaji	1,000	
Kinerja Karyawan	0,964	

Sumber: Lampiran 5

Keseluruhan variabel mempunyai nilai diatas 0,60 maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Analisa Data

Analisa Regresi Linier Berganda

Pengujian untuk mencari pengaruh setiap variabel. Hasil pengujiannya, yaitu:

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	UC		SC	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,239	0,312		0,766	0,445
X1_StresKerja	-0.109	0,061	-0,109	-1,783	0,076
X2_Lingkungan Kerja	0.387	0,076	0,388	5,078	0,000
X3_Pengawasan	0.337	0,139	0,269	2,426	0,016
X4_Gaji	0.244	0,098	0,232	2,493	0,014

Sumber : Lampiran 6

Sesuai tabel 4, diperoleh persamaan regresi yakni:

$$Y = 0,239 - 0,109 X1 + 0,387 X2 + 0,337 X3 + 0,244 X4$$

Berdasarkan persamaan di atas memiliki arti yaitu: (1) Dari persamaan didapatkan hasil, nilai β_0 (konstanta) positif sebesar 0.239, diartikan jika Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pengawasan (X3) dan Gaji (X4) sama dengan nol atau konstan, maka Kinerja Karyawan senilai 0.239. (2) Nilai koef. regresi Stres Kerja (X1) ialah negatif 0,109, diartikan nilai variabel Stress Kerja (X1) yang semakin meningkat akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0.109. (3) Nilai koef. regresi Lingkungan Kerja (X2) ialah positif 0.387, diartikan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) yang semakin meningkat akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0.387. (4) Nilai koef. regresi Pengawasan (X3) ialah positif 0,337, diartikan nilai variabel Pengawasan (X3) yang semakin meningkat akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,337. (5) Nilai koef. regresi Gaji (X4) ialah positif 0,244, diartikan nilai variabel Gaji (X4) yang semakin meningkat akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,244.

Koefisien Korelasi dan Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda berfungsi mencari pengaruh variabel independen terhadap perubahan dependen secara simultan (Ghozali, 2011:97). Berikut nilai koefisien R dan R² yaitu:

Tabel 5 Pengujian R dan R²

Model	R	R ²	Adjusted R ²	SE
1	0.703 ^a	0.494	0.482	0.54735

Sumber : Lampiran 6, Data diolah

Nilai koef. korelasi (R) menyatakan hubungan variabel bebas (Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan serta gaji) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan. Nilai R ialah 0,703 yang artinya mempunyai hubungan yang sangat erat. Nilai koefisien R² berfungsi mencari pengaruh variabel independen pada variabel dependen yakni Kinerja Karyawan secara simultan. Nilai R² didapatkan sebesar 0.703 maka 70,3% Kinerja Karyawan dijelaskan

variabel Independen penelitian sementara sisanya 29,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesa Uji Parsial

Pengujian t berfungsi menyatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui anggapan variabel bebas lain konstan.

Tabel 6 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Stress Kerja (X1)	-1.788	0.076
Lingkungan Kerja (X2)	5.078	0.000
Pengawasan (X3)	2.426	0.016
Gaji (X4)	2.493	0.014

Sumber : Lampiran 6, Data diolah

Berikut penjelasan hasil uji t yaitu:

Perumusan hipotesa pengujian t (parsial) pada Stress Kerja (X1):

Nilai sig. variabel Stress Kerja ialah 0,076 (diatas 0,05). Maka Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesa pengujian t (parsial) pada Lingkungan Kerja (X2):

Nilai sig. variabel Lingkungan Kerja ialah 0,000 (dibawah 0,05). Maka lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Perumusan hipotesa pengujian t (parsial) pada Pengawasan (X3):

Nilai sig. variabel Pengawasan ialah (dibawah 0,05). Maka pengawasan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Perumusan hipotesa pengujian t (parsial) pada gaji (X4):

Nilai sig. variabel bebas gaji (X4) ialah 0,014 (dibawah 0,05). Maka gaji berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Pengujian Simultan

Pengujian F berfungsi menguji secara simultan hubungan antar variabel. Nilai sig. uji $F < 0,05$ menyatakan adanya pengaruh signifikan variabel secara simultan.

Tabel 7 Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	MS	F	Sig.
1	Regression	48.588	4	12.147	40.546	.000 ^a
	Residual	49.731	166	.300		
	Total	98.319	170			

Sumber : Lampiran 6, Data diolah

Nilai sig. ialah 0,000 (dibawah 0,05), maka adanya pengaruh simultan signifikan antara variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Gaji pada Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja pada Kinerja Karyawan

Sesuai pengujian t, dinyatakan Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Sig. diatas 0,05). Maka hipotesa pertama “stress kerja berpengaruh signifikan

pada kinerja karyawan” dinyatakan ditolak. Pengujian hipotesis membuktikan menyatakan hubungan negatif Stress Kerja pada Kinerja Karyawan, berarti stress kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Julvia (2016) mengatakan terdapatnya pengaruh negatif stres kerja dengan kinerja karyawan. Stress timbul karena ketidakjelasan peran sehingga menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan, kepercayaan diri yang kurang serta kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Stress kerja yang semakin kuat terhadap pegawai memberikan dampak negative terhadap kinerja karyawan (Chandra dan Nursaina, 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai pengujian t, dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Sig dibawah 0,05). Maka hipotesa kedua “lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Pengujian hipotesis membuktikan hubungan positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan, berarti semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian selaras pada penelitian Lestary dan Harmon (2017) dengan hasil terdapatnya pengaruh positif lingkungan kerja pada variabel kinerja karyawan. Musriha (2011) menyatakan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai pengujian t, dinyatakan pengawasan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Sig dibawah 0,05). Maka hipotesa ketiga “pengawasan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Pengujian hipotesis membuktikan hubungan positif pengawasan pada kinerja karyawan, berarti pengawasan yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Darmawati (2016) menyatakan adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen perlu meningkatkan pengawasan agar meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Syamsidar & Sartibi (2018) terdapat pengaruh variabel pengawasan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai pengujian t, dinyatakan gaji berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Sig dibawah 0,05). Maka hipotesa keempat “gaji berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Pengujian hipotesis membuktikan hubungan positif gaji terhadap kinerja karyawan, berarti gaji yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Oktavia (2021) bahwa Gaji berpengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai. Batubara *et al* (2013) menyatakan vitalnya peranan gaji pada karyawan, yaitu kenaikan gaji diharapkan pegawai dalam meningkatkan kinerja dengan manfaat yang dirasakan setiap bulan.

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Gaji secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig. uji F adalah 0,000 (dibawah 0,05). Maka terdapat pengaruh simultan secara signifikan variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Gaji pada Kinerja Karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yaitu: Stress Kerja mempunyai hubungan insignifikan negatif pada Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Gaji berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Namun Stress kerja, Lingkungan

kerja, Pengawasan, dan gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan.

Saran

Sesuai hasil analisa dan pembahasan, berikut beberapa pemberian kontribusi terhadap PT. Buildyet Indonesia Tbk agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya serta terhadap penelitian selanjutnya, antara lain (1) Perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara membuat suasana kantor terasa nyaman dengan menyediakan fasilitas yang lengkap termasuk ruangan untuk beristirahat. (2) Peningkatan pengawasan dengan menetapkan standar dan penilaian kinerja karyawan (3) Peningkatan gaji dan tunjangan bagi karyawan sesuai dengan kinerjanya.