

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 merupakan unsur penting dalam satu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. 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. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Fatmawati, 2018).

PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung merupakan sebuah perusahaan minuman ringan yang tersebar di seluruh 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. Adapun data persentase realisasi penjualan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penjualan PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung
Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Penjualan		
	Target	Realisasi	Capaian (%)
Januari	500.000.000	556.875.000	111%
Februari	500.000.000	546.875.000	109%
Maret	500.000.000	508.937.000	102%
April	500.000.000	487.480.000	97%
Mei	500.000.000	476.857.000	95%
Juni	500.000.000	436.805.000	87%
Juli	500.000.000	406.750.000	81%
Agustus	500.000.000	400.770.000	80%
September	500.000.000	396.800.000	79%
Oktober	500.000.000	376.578.000	75%
November	500.000.000	326.975.000	65%
Desember	500.000.000	306.555.000	61%
Jumlah	6.000.000.000	5.228.257.000	87%

Sumber: PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa persentase realisasi penjualan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung periode Januari sampai Desember 2021 belum mampu mencapai target yang telah

ditentukan oleh perusahaan. Pada periode tahun 2021 persentase realisasi penjualan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung hanya sebesar 87%, di mana persentasi tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh 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) 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, 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. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung menyangkut masalah stres kerja dapat dilihat dari indikator struktur organisasi. Struktur organisasi yang kurang jelas mengakibatkan kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, sehingga seringkali karyawan mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan wewenang dan tanggung jawabnya. Hal ini pula disebabkan oleh *job desk* yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan riil yang dikerjakan. Karyawan mengeluhkan pekerjaan yang didapat melebihi beban kerja pada *job desk* yang telah disetujui, sehingga karyawan seringkali bekerja ekstra seperti lembur di luar jam kerja yang seharusnya, namun tanpa diberikan uang kerja lembur.

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan 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. Hal ini berarti peningkatan stres kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Adhithara, (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Amelia dan Sudarso (2021) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu 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) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem yang memiliki keterkaitan antara unit yang satu dengan unit yang lain di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja selayaknya mendapat perhatian dari unsur pimpinan yang ada di suatu organisasi. Menurut Wirawan (2017:698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya (Wijaya, 2018).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung menyangkut masalah kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator gaji/*pay*. Karyawan beranggapan bahwa gaji yang diterima disetiap bulannya tidak selalu tetap dan berada di bawah UMK Kabupaten Badung. Hal ini mengakibatkan karyawan bekerja sesuai dengan yang diberikan tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu oleh karyawan, karena karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan upah yang diterima, sehingga karyawan enggan untuk bekerja dengan lebih baik di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan 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. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja

karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kajuwatu, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja mempengaruhi kondisi fisik serta psikologis karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya, maka sangat penting bagi perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang membuat pekerja bisa bekerja secara efektif dan efisien (Nuraini, 2017).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung menyangkut masalah lingkungan kerja dapat dilihat pada indikator kebisingan di tempat kerja. Karyawan seringkali mengeluhkan akan bisingnya lingkungan kerja akibat suara keluar masuknya *truck* pengantar barang. Hiruk pikuk lingkungan kerja tersebut mengakibatkan terganggunya konsentrasi karyawan, sehingga sering terjadi kesalahan dalam melakukan

penginputan barang yang masuk dan keluar dan akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan 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. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) dan Sunarno (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, 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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- 2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *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). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya (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.

2.1.2 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hamali (2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Mangkunegara (2017) mengungkapkan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. 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.

Menurut Fahmi (2017) 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. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Ivancevich dan Matteson (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Robbins (2017) memberi definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan, serta hasil yang diperoleh sangat penting, tetapi tidak dapat dipastikan. Sedangkan Handoko (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

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. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka

produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

a) Faktor Lingkungan

(1) Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

(2) Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

(3) Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.

b) Faktor Organisasi

(1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja *fisile lini* perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan.

(2)Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

(3)Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

(4)Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

(5)Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan.

(6)Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu

dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan.

c) Faktor Individual

(1) Masalah Keluarga

Masalah keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ketempat kerja.

(2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

(3) Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu. Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja yakni sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

- b) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- c) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- d) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu 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) 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 antara 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 produk yang dihasilkan suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2017) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan

mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Robbins & Coulter (2017) menyebutkan bahwa *job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job*. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kreitner & Kinicki (2018) mendefinisikan kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Priansa (2016) yang mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2017), faktor-faktor kepuasan kerja yaitu:

- a) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

- b) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, peneranga, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap

bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) 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. Lingkungan kerja yang berfokus pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja. Pada saat ini, lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, nyaman, tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja sebuah perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula. Menurut Nuraini (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam proses bekerja.

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis yang akan dijelaskan berikut:

a) Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja

itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- (1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- (2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- (3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- (4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- (1) Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- (2) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan

tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

(3) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

(4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

(5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat,

banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c) Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian 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).

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Sumardjo & Priansa 2018). Menurut Sinambela (2017) yang dimaksud kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

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.

2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan, harus ditetapkan standar kinerjanya terlebih dahulu. Menurut Melizawati (2017) standar merupakan tolak ukur yang dapat digunakan baik oleh manajer atau pimpinan untuk membandingkan kinerja yang diharapkan dengan pencapaian tingkat kinerja nyata pada akhir suatu periode baik mingguan, bulanan, maupun tahunan. Jadi standar kinerja dapat dijadikan sebuah dasar dalam menilai kinerja seseorang melalui evaluasi yang dilakukan secara periodik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Faktor Internal karyawan, merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor bawaan lahir meliputi bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan faktor yang diperoleh ketika berkembang adalah pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman, dan motivasi.
- b) Lingkungan internal organisasi yang kondusif mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena dalam suasana yang kondusif, perilaku kerja seorang karyawan hanya akan dipengaruhi oleh dua faktor lainnya. Proses pembentukan iklim yang kondusif melalui serangkaian kebijakan, kegiatan, dan praktek organisasi dilakukan oleh pimpinan.

- c) Faktor lingkungan eksternal adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di eksternal organisasi. Misal budaya dapat mempengaruhi etos kerja. Budaya suku Batak menjadikan orang Batak mempunyai sifat yang keras dan pantang menyerah. Hal ini berbeda dengan budaya suku Jawa yang cenderung lembut dan halus. Budaya suku Jawa mempengaruhi etos kerja orang Jawa, yaitu penyabar.

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor komitmen pada organisasi, meliputi: tingkat *turnover* dan tingkat kehadiran/absensi.
- f) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut. Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga cenderung bentuknya kualitatif atau tidak dapat dihitung (Fitriana, 2021)

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) Kualitas Kerja (*Quality of Work*), yaitu jumlah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) Kreativitas (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan yang untuk menyelesaikan persoalan - persoalan yang timbul.
- e) Kerjasama (*Cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f) Kesadaran (*Dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan.

g) Inisiatif (*Initiative*), yaitu semangat untuk melakukan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h) Kualitas Personal (*Personal Qualities*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Amelia dan Sudarso (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Ice-Bsd City. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca

Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Hotel Santika Premiere Ice-Bsd City.

- 2) Fitriana dan Agussalim (2021) meneliti tentang Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang.
- 3) Manalu, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif serta signifikan atas kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan, sedangkan disiplin kerja dan kompensasi berdampak positif serta signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.

- 4) Rizki dan Adhithara, (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank X Kantor Cabang Tanjungpinang dengan arah pengaruh positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang.
- 5) Tae, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Damayanti dan Cahyadi (2018) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi

Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada RS Islam Siti Khadijah Palembang.

2) Wijaya (2018) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV Bukit Sanomas.

3) Widayati dan Frianto (2020) meneliti tentang Peningkatan Kinerja Karyawan Dari Sisi Kepuasan Kerja Melalui *Turnover Intention*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* dengan *Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun

2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Bahagia Elok Senthosa.

- 4) Wirya, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. BPR Sedana Murni.

- 5) Kajuwatu, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan di PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Camat Langowan Raya.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Suparman (2020) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola

Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi.

- 2) Sunarno (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Bekasi Barat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
- 3) Triharyanto dan Jaswita (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan.

- 4) Santoso dan Widodo (2022) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana di penelitian sebelumnya

dilakukan pada Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.

- 5) Vernandes, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung, dimana di penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.