

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam penentuan tujuan suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan memiliki beragam latar belakang pengetahuan oleh sebab itu diperlukan manajemen yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Menurut Putro dan Setiawan (2018) mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah organisasi kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan dalam mencapai sebuah keberhasilan kinerja salah satunya adanya shif kerja yang memberatkan karyawan, dibarengi beban kerja yang terus bertambah menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, dan pengaruh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sehingga para karyawan akan selalu dituntut menghadapi permasalahan yang tidak dipahami dalam menyelesaikan pekerjaan.

Industri pariwisata merupakan salah satu kegiatan yang berkaitan erat dengan kebutuhan sumber daya manusianya. Persaingan di dunia pariwisata yang ketat ditengah gempuran ancaman kesehatan dunia akibat penyebaran virus. Hal ini membuat pelaku usaha perlu memikirkan peluang-peluang yang ada dan terus melakukan perbaikan dalam kegiatan manajemen, sehingga perlu memperhatikan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan. Peran

sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja atau kinerja yang dihasilkan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia maka sebuah perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap puas dan tidak puasnya karyawan selama bekerja di perusahaan, hal ini dimaksudkan agar karyawan tetap bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Ardana, dkk., 2017:3).

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan, bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, yang dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis (Sunarsih dan Helmawati, 2017:264). Menurut Kartini, *et. al.*, (2017:149) menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah shift kerja yang diberikan perusahaan. Shift kerja merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan kinerja sebagai pemenuhan tuntutan *customer*. Penerapan

shift kerja yang tidak sesuai standar kerja selama 24 jam yang membuat perusahaan diuntungkan dengan tetap menjalankan pekerjaan secara penuh tetapi tidak semua pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sistem shift kerja. Shift kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini berhubungan dengan irama sirkadian (*circadian rhythm*) yang berkaitan dengan kecelakaan kerja (Setyawati, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Puspita, (2019) yang menemukan hasil variabel Shift kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap beban dan kelelahan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, Adriansyah, & Anshori, (2022) yang menemukan hasil shift kerja tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. (Ahmad, 2019). Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres kerja paling sering muncul karena tuntutan tugas yang dikerjakan oleh pekerja dengan waktu yang sangat padat sehingga kurangnya waktu istirahat untuk karyawan, sehingga karyawan tidak mampu mencapai target perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Mendra, & Harwathy, (2021) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal, & Taroreh, (2019) yang menemukan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Dijaya, Suryani, & Widyawati, (2021) menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prastyo & Santoso, (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada Bayu Gita *Villa and Residence* yang beralamat Jl. Raya Pantai Pabean Banjar Pabean, Ketewel, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Bayu Gita *Villa and Residence* merupakan salah satu industri pariwisata yang berada di daerah Bali yang juga menjadi salah satu villa yang sangat mengutamakan kualitas kinerja karyawannya. Villa mewah yang bersifat privat terdiri dari 22 kamar ini menawarkan view pantai yang berada di depan villa, *private* kolam renang serta wisatawan dapat

menikmati matahari terbenam dari bagian atas bangunan villa. Namun, ditemukan penurunan kunjungan wisatawan yang menginap di villa ini. Hal ini dibuktikan dari tabel 1.1. terkait tingkat realisasi target kunjungan wisatawan.

Tabel 1.1
Tingkat Realisasi Target Kunjungan Wisatawan

Tahun	Target Reservasi Wisatawan		Jumlah Target Reservasi	Realisasi Pencapaian		Jumlah Realisasi Reservasi	Presentase Pencapaian	Keterangan
	Bayu Gita Beachfont	Bayu Gita Villa		Bayu Gita Beachfont	Bayu Gita Villa			
2017	1.000	700	1.700	983	742	1.725	101,47%	
2018	1.000	700	1.700	1102	570	1.672	98,35%	
2019	1.000	700	1.700	854	304	1.158	68,12%	
2020	1.000	700	1.700	498	268	766	45,06%	
2021	1.000	700	1.700	872	569	1.441	84,76%	
Jumlah	5.000	3.500	8.500	4.309	2.453	6.762	397,76%	
Rata-Rata							79,55%	
Keterangan								
 = Baik "presentase >86%"								
 = Kurang "presentase 51%-85%"								
 = Buruk "presentase > 50%"								

Sumber: Bayu Gita *Villa and Residence* (2022)

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa target realisasi pencaipan reservasi wisatawan rata-rata 79,55% yang termasuk kategori kuning atau “kurang”. Hal ini mengartikan kinerja Bayu Gita *Villa and Residence* selama 5 tahun masih kurang tercapai. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2017 dengan presentase pencapaian sebesar 101,47% yang termasuk kategori hijau atau “baik”, artinya kinerja karyawan yang meningkat menciptakan realisasi reservasi tertinggi selama 5 tahun. Sedangkan tahun 2020 merupakan tahun dengan realisasi terendah sepanjang 5 tahun terakhir. Hal ini mengidentifikasi bahwa terjadi permasalahan kinerja pada Bayu Gita *Villa and Residence* karena belum optimalnya *shift* kerja karyawan.

Pelaksanaan operasional Bayu Gita *Villa and Residence* dimulai dari jam 06.00 WITA sampai dengan pukul 01.00 WITA membuat karyawan harus bekerja dengan *shift*. Permasalahan yang sering ditemui oleh para karyawan yang bekerja dengan *shift* sore adalah kurangnya waktu istirahat saat melakukan pekerjaan pada malam hari. Sering terjadi kelalaian dan kesiagaan dalam bertugas, seperti yang paling sering ditemui adalah absensi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari tabel 1.2 terkait absensi karyawan Bayu Gita *Villa and Residence*.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Bayu Gita *Villa and Residence*

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Presentase (%)
(A)	(B)	(C)	(D=B xC)	(E)	(F=D-E)	(G=E/D)100
Januari	42	31	1302	36	1266	2,76
Februari	42	29	1218	36	1182	2,96
Maret	42	31	1302	37	1265	2,84
April	42	30	1260	39	1221	3,10
Mei	42	31	1302	35	1267	2,69
Juni	42	30	1260	35	1225	2,78
Juli	42	31	1302	45	1257	3,46
Agustus	42	31	1302	35	1267	2,69
September	42	30	1260	40	1220	3,17
Oktober	42	31	1302	41	1261	3,15
November	42	30	1260	42	1218	3,33
Desember	42	31	1302	45	1257	3,46
Total		366	15.372	377	466	14.906
Rata-rata		3.03				

Sumber: Bagian Operasional, Bayu Gita *Villa and Residence* (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang berfluktuasi setiap bulannya dengan rata-rata

3,03%. Hal ini dipengaruhi kelelahan saat melakukan pergantian waktu *shift* dalam bekerja. Pada tabel diketahui bahwa presentase ketidakhadiran paling sedikit terjadi pada bulan Mei sebanyak 2,18%, sedangkan presentase ketidakhadiran paling banyak terjadi pada bulan Juli sebesar 3,70%. Menurut Flippo dalam Muliani & Indrawati (2016) bahwa absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Sehingga diketahui terdapat permasalahan absensi yang ditemui pada *Bayu Gita Villa and Residence* dikarenakan rata-rata absensi pada bulan Januari sampai Desember sebesar 3,03% atau kategori tinggi.

Permasalahan *shift* kerja ini tentu berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan kurang maksimal dalam melayani tamu yang menginap di *Bayu Gita Villa and Residence* seperti kurangnya sikap ramah yang diberikan karyawan. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem jam kerja *shift*. Indikasi *shift* kerja yang buruk terlihat terlihat dari terganggunya pola tidur sehingga pola kehidupan para karyawan karena adanya jam kerja *shift*. Pergantian *shift* kerja yang terasa mengganggu pola gangguan tidur (*sleep disruption*) yang dapat dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *circadian rhythm* akibat jet lag atau *shift work*. Menurut Sharpe dalam Setyawati dan Djati (2018), pekerja pada shift malam memiliki risiko 28% lebih tinggi mengalami cedera atau kecelakaan.

Permasalahan stres kerja juga menjadi ancaman bagi kinerja karyawan *Bayu Gita Villa and Residence*. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi para karyawan. Stres kerja karyawan *Bayu Gita Villa and Residence* diindikasikan dari kondisi

kerja yang kurang mendukung, seperti beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan yang diterima. Karyawan yang mulai kurangnya konsentrasi dalam melaksanakan tugasnya karena merasa kebingungan terkait pekerjaan yang dilakukan mengidentifikasi karyawan yang mengalami stres. Hal ini dibuktikan pada tabel 1.3 terkait tingkatan pendidikan karyawan.

Tabel 1.3
Tingkatan Pendidikan Karyawan

No	Departemen	Pendidikan		
		S1	Diploma	SMA/K
1	<i>Front office</i>	1		1
2	Restaurant		5	
3	<i>Room Devision</i>		4	4
4	Akuntansi		1	
5	Marketing	1	1	5
6	<i>Kitchen</i>		4	3
7	<i>Laundry</i>		4	3
8	<i>Gardener</i>			3
9	<i>Security</i>			2
	Jumlah	2	19	21

Sumber: Bayu Gita Villa and Residence (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa banyak karyawan yang tidak memiliki latarpendidikan yang tinggi, karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence hanya sebanyak 2 orang yang merupakan tamatan sarjana dan sisanya sebanyak 19 orang merupakan tamatan diploma dan sebanyak 21 orang tamatan SMA/SMK. Upaya yang dilakukan perusahaan berupa mengadakan kegiatan *outbond* setiap 6 bulan sekali. Kegiatan ini diharapkan dapat menyegarkan pikiran para karyawan. Tetapi, upaya tersebut belum optimal terlihat dari kinerja para karyawan yang masih rendah.

Permasalahan kinerja yang dipengaruhi faktor lingkungan kerja juga ditemukan pada Bayu Gita Villa and Residence. Pada observasi dan wawancara awal dengan beberapa karyawan ditemukan bahwa kurangnya komunikasi yang dilakukan karyawan pada saat bekerja, menimbulkan beberapa kesalahpahaman satu sama lain. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja kurang nyaman karena seringnya *complain* dari tamu yang menginap. Selain itu karena sebagian besar bangunan villa berkonsep terbuka karena sering mengeluhkan lingkungan kerja yang panas karena cahaya matahari yang intens dan seringnya terjadi kebisingan dan getaran pada hari-hari tertentu karena acara musik club di sekitar villa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja staff Bayu Gita Villa and Residence. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti judul penelitian “Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bayu Gita Villa and Residence”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari judul pada proposal ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Secara teoritis
 - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah yang berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh semasa kuliah khususnya yang berhubungan dengan *shift* kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam bidang sumber daya manusia.
 - b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *shift* kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Secara praktis
 - a) Bagi perusahaan maupun organisasi lain untuk mengetahui seberapa besar *shift* kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada

kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja di dalam organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Peran (*Role Theory*)

Teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikolog, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bercermin sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu (Sarwono, 2019).

Teori peran adalah perspektif dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar kegiatan sehari-hari menjadi pemeran dalam kategori sosial (misalnya ibu, manajer, guru). Setiap peran sosial adalah seperangkat hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang untuk menghadapi dan memenuhi. Model ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang berperilaku dengan cara yang diprediksi, dan bahwa perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya. Teater adalah metafora sering digunakan menggambarkan teori peran.

Menurut Robert Linton (1936), teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama kita untuk menuntun berperilaku

dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut.

Menurut Sarwono (2019), membagi peristilahan teori peran dalam empat golongan yaitu menyangkut:

- a) Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial;
- b) Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut;
- c) Kedudukan orang-orang dalam berperilaku;
- d) Kaitan antar orang dan perilaku.

Penggambaran dalam teori ini sangat berkaitan dengan penelitian yang dilakukan karena karyawan yang bergerak pada bidang pariwisata khususnya di Bali memegang peran penting untuk pergerakan ekonomi masyarakat Bali secara luas. Sehingga dalam menyampaikan peran ini karyawan perlu memaksimalkan perilaku dan kinerja yang optimal baik itu agar menciptakan lingkungan yang memberikan *feedback* yang positif.

2.1.2 Shift Kerja

1) Pengertian Shift Kerja

Menurut Ratih (2020) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut pendapat Sugiono (2018:131) *shift* kerja mempunyai arti yakni salah satu metode yang memungkinkan untuk dipilih suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi tuntutan terhadap meningkatnya permintaan barang atau

jasa, hampir setiap perusahaan menerapkan sistem shift kepada karyawan karena dianggap berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas.

Kerja shift adalah pengaturan jam kerja yang dilakukan oleh suatu tempat kerja atau perusahaan. Pembagian shift ada 3 yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam. Kerja shift memiliki dampak positif dan dampak negatif (Sumarto, Asfian, & Munandar, 2018). Sejalan dengan pernyataan tersebut Putri dan Gulo (2022) menyatakan shift adalah cara yang sesuai diterapkan bagi perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam yang membuat perusahaan diuntungkan dengan tetap menjalankan produksinya secara penuh tetapi tidak semua pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sistem shift kerja. Menurut Marchelia (2018), *shift* kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien namun berpotensi menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan yaitu bahwa *shift* kerja adalah shift adalah cara yang sesuai diterapkan bagi perusahaan yang menjalankan operasionalnya untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien dalam memenuhi tuntutan terhadap meningkatnya permintaan.

2) Indikator *Shift* Kerja

Terdapat tiga aspek dalam pengukuran shift kerja (Pabisa, 2019) yaitu:

- a) Aspek fisiologis circadian rhythms adalah proses-proses yang saling berhubungan yang dialami tubuh untuk menyelesaikan dengan

perubahan waktu selama 24 jam. Circadian rhythms menjadi dasar fisiologis dan psikologis memiliki suatu circadian rhythms yang tertentu 24 jam sehari, sehingga circadian rhythms seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan shift kerja. Dengan terganggunya circadian rhythms pada tubuh pekerja akan terjadi dampak fisiologis pada pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur dan gangguan kesehatan lain,

- b) Aspek psikologis stress akibat kerja akan menyebabkan kelelahan yang dapat menyebabkan gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidakpuasan dan iritasi. Tingkat kecelakaan dapat meningkat dengan meningkatnya stress. Kelelahan dan ketidakpuasan akibat shift kerja ini.
- c) Domestik dan sosial shift kerja akan berpengaruh negative terhadap hubungan keluarga seperti tingkat berkumpulnya anggota keluarga dan sering berakibat pada konflik keluarga. Secara sosial, shift kerja juga akan mempengaruhi sosialisasi pekerja karena interaksinya terhadap lingkungan menjadi terganggu.

Ada beberapa indikator shift kerja menurut (Arini, 2021), yakni memiliki dua indikator, antara lain :

- a) Pembagian jam kerja yakni dengan melakukan perputaran waktu kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan cepat atau lambat dengan menggunakan jangka waktu sampai beberapa bulan(satu bulan).

- b) Perubahan pada shift kerja yakni perubahan waktu kerja yang diinginkan oleh beberapa karyawan untuk merubah jadwal jam kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan.

Sedangkan pendapat lain menurut Ekaningtyas (2016:13), ada beberapa indikator shift kerja yaitu:

- a) Jumlah pekerja atau tim, yakni jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja dalam operasional perusahaan.
- b) Perpindahan shift, yakni jumlah hari yang diperlukan dan harus diperhatikan untuk pertukaran shift
- c) Waktu istirahat, yakni jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela-sela jam kerja
- d) Hari libur, yakni hari libur rutin dalam jadwal shift memungkinkan karyawan untuk merencanakan kegiatan sosial dan berwisata
- e) Keteraturan shift, yakni jadwal kerja shift harus berlangsung secara teratur agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

2.1.3. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri (Dijaya, Suryani, & Widyawati, 2021).

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres kerja bisa juga diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Stres sebagai kondisi yang dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi penting (Wulandari, Mendra, & Harwathy, 2021).

Dari kalangan pakar belum mendapatkan kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari stres kerja, namun stres kerja yang diutarakan oleh para ahli selalu berkuat pada aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebankannya.

Uraian - uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi.

2) Penyebab Stres Kerja

Menurut Wulandari, Mendra, & Harwathy, (2021) stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Desakan waktu penyelesaian pekerjaan
- c) Umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan
- d) Adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok
- e) Perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut karyawan
- f) Perubahan teknologi yang sulit dipahami karyawan
- g) Masalah finansial dan masalah keluarga

3) Indikator Stres Kerja

Indikator pengukuran stress kerja menurut Dinsar, (2021) adalah:

- a) Intimidasi dan tertekan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.

Karyawan merasa tertekan dan terintimidasi karena perlakuan dari rekan, pimpinan atau klien bisa karena menyangkut hal pribadi atau mengenai pekerjaan.

- b) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

Karyawan bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan walaupun tidak sesuai dengan kemampuannya.

- c) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.

Bekerja dengan rasa tidak nyaman karena adanya ketidakcocokan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan seperti terpaksa.

- d) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.

Melakukan pekerjaan dengan resiko tinggi dan menimbulkan rasa bosan bisa menyebabkan rasa frustrasi. Belum lagi pekerjaan dilakukan setiap hari sehingga menimbulkan rasa jenuh dan tidak nyaman.

- e) Beban berlebihan

Pemberian pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawab akan membebani karyawan. Banyaknya tugas yang menumpuk dan harus mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya.

- f) Faktor faktor yang ditetapkan oleh diri sendiri, seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Memiliki harapan dengan gaji yang tinggi dan terkadang sistem kerja di perusahaan tidak sesuai dengan keinginan pekerja atau karyawan.

Stres kerja dapat diukur menggunakan indikator (Putri, 2022) sebagai berikut.

- a) Tekanan Individu

Masalah yang timbul dari keluarga, keuangan pribadi dan karakter dari individu tersebut yang terbawa saat bekerja.

- b) Tekanan Kelompok

Adanya persaingan antar rekan kerja dan ketidaksesuaian atau ketidakcocokan dengan beberapa individu atau kelompok.

- c) Tekanan Lingkungan Fisik

Adanya peristiwa diluar perusahaan seperti adanya ketidakpastian ekonomi, perubahan peraturan karena pergantian kepemimpinan dan perkembangan teknologi.

d) Tekanan Keorganisasian

Adanya tuntutan dari pekerjaan yang dilakukan seperti pemenuhan target atau tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

2.1.4. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Dijaya, Suryani, & Widyawati, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Hasi, Effendy, & Rambe, 2021). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Fathoni, dkk., 2021).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2) Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Putri, Saroh, & Hardati, 2022) meliputi:

a) Lampu Penerangan/Cahaya Tempat Kerja

Adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Sirkulasi Udara

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c) Keamanan

Setiap pekerjaan memiliki resikonya masing-masing. Kondisi dari lingkungan pekerjaan harus memberikan keamanan saat karyawan bekerja. Sehingga terhindar dari bahaya kecelakaan bekerja.

d) Temperatur dan Suhu Udara

Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda pada tiap karyawan. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

e) Kebisingan

Suara berisik yang berasal dari luar perusahaan ataupun di dalam perusahaan akan dapat mengganggu konsentrasi dari karyawan saat bekerja.

f) Hubungan Kerja antara Pimpinan dan Bawahan

Pimpinan yang terlalu otoriter dan tidak memperhatikan perusahaan dan hanya ingin mendapatkan kemudahan dengan pelimpahan atau pemberian pekerjaan yang berlebih.

g) Hubungan Kerja antar Rekan Kerja

Ketidakcocokan antar pribadi karyawan dapat menimbulkan selisih paham atau bahkan dapat menimbulkan sebuah konflik antar karyawan.

Indikator lingkungan kerja (Laksono & Wilasittha, 2021) yaitu:

- a) Ringkas. Artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.
- b) Rapi. Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.
- c) Bersih. Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.

- d) Merawat. Selalu menjaga dan merawat barang yang ada diperusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.\
- e) Rajin atau disiplin. Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dijaya, Suryani, & Widyawati, 2021).

Menurut Susanto, N. (2019), kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Duwipayana, Sapta, & Rihayana, 2022). Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yangndituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Nabawi, 2019). Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas

dari suatu hasil kerja individu yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hasi, Effendy, & Rambe, 2021).

2) Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian individu terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi (Sartika & Pragiwani, 2020), antara lain:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Misalnya :
 - (1)Tanggap dalam tugas baru
 - (2)Ketelitian dalam mengerjakan tugas
- b) Kuantitas yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dilakukan serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Misalnya,
 - (1)Kecepatan waktu dalam bekerja
 - (2)Kemampuan dalam mengerjakan tugas
- c) Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menjalankan tugas serta mempertanggung jawabkan hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana, Misalnya:
 - (1)Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada di perusahaan
 - (2)Ketepatan waktu dalam bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan

d) Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, misalnya:

(1) Semangat mengerjakan tugas dan menjalankan tanggung jawab

(2) Memperbaiki kesalahan kerja.

Adapun indikator dalam pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang sasaran kerja pegawai (Basri & Rauf, 2021) yang terdiri dari:

a) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan menyelesaikan pekerjaan setiap pegawai itu masing-masing.

b) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

c) Waktu

Waktu kerja adalah tenggat waktu yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d) Biaya

Biaya kerja berkaitan dengan efisiensi pengeluaran biaya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan referensi penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Erwina, Sulpika, Runi, Mattayang dan Nathaniel (2022) bertujuan meneliti Analisis Peran Shift Kerja Terhadap Kinerja pada PT Matahari Departemen Store Kota Palopo. Penelitian ini lebih bersifat deskriptif. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel Shift kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini tentunya bisa digunakan sebagai acuan oleh PT Matahari Departemen Store Kota Palopo dalam meningkatkan kinerja karyawannya pada masa yang akan datang. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada metode yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel shift kerja.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Gulo (2021) bertujuan meneliti Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT X. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang menggunakan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu *shift* kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT X. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada metode yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Arini, (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh *Shift* Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada *Moslem Baby Day Care* Di Timoho Yogyakarta (Studi Pada *Moslem Baby Day Care*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier

berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Shift kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat *Moslem Baby Day Care* di Timoho Yogyakarta. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel shift kerja.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, Adriansyah, dan Anshori, (2022) bertujuan untuk meneliti Analisa Pengaruh Shift Kerja, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Supranusa Indogita). Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan survey kuisisioner dan SEM sebagai hasil olah data. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa shift kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan dan teknik analisis data yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel shift kerja.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Pabisa, (2019) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan dan teknik analisis data yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel lingkungan kerja dan shift kerja

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Mendra, dan Harwathy, (2021) bertujuan meneliti Pengaruh Stres, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa hasil Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel stres kerja.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Putri, Saroh, dan Hardati, (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang). Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa hasil Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia, dan Susila, (2018) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menemukan bahwa hasil Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian

yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan dan metode penelitian yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel stres kerja.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti dan Putri, (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa hasil Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Hersona, (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menemukan bahwa hasil Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan dan metode penelitian yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel stres kerja.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Dijaya, Suryani, dan Widyawati, (2021) bertujuan meneliti Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. Metode penelitian yang digunakan yaitu

analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Laksono dan Wilasittha, (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. Analisis data dengan menganalisis regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji F. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel lingkungan kerja.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Prastyo dan Santoso, (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan mengaplikasikan PLS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel lingkungan kerja.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Madiarsa, dan Wati, (2021) bertujuan untuk meneliti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel lingkungan kerja.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Mufida, Kurniati, dan Krisdianto, (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel lain yang digunakan. Persamaannya yaitu pada variabel lingkungan kerja.