

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA INDAH MULTIGUNA BEKASI**

**Alfian Fahmi )<sup>1</sup>, Rianasari Bimanti Esthi., SE, Msi )<sup>2</sup>**  
**Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa**  
**E-mail : [rhychan4@gmail.com](mailto:rhychan4@gmail.com) : [raniasari15@gmail.com](mailto:raniasari15@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan operasional di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Dimana diusulkan dua variabel independen dan satu variabel dependen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survei terhadap karyawan operasional di perusahaan jasa impor dan ekspor yang dianalisis dengan regresi. Tahap pertama dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas soal dari masing-masing variabel. Tahap kedua, membuat regresi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan. Dan variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan. Namun stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dan akan memburuk jika pegawai tersebut dalam waktu yang sangat lama dan berlebihan.

**Kata kunci** : **Lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan.**

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2005, h.135). Setiap

perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2005) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan

motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2005, h.318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari (2006) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress

berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 2006, h.197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk

berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 2006, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pataya Raya *Freight Forwader* Semarang yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi adalah mencari eksportir sesuai dengan permintaan importir (pembeli), menyelesaikan dokumen –

dokumen yang diperlukan dalam ekspor barang, memilih rute dan alat transportasi yang sesuai, menyelesaikan biaya – biaya yang timbul akibat kegiatan ekspor, serta menerbitkan *House Bill of Lading*. Pada PT. Karya Indah Multiguna Bekasi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Karya Indah Multiguna Bekasi dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar pelabuhan dengan kondisi yang begitu panas, berhadapan

dengan alat berat yang membahayakan, barang – barang ekspor dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi adalah masih kurangnya tingkat kesadaran diri dan rasa empati manajemen. Dalam aktivitas kerja pada PT. Karya Indah Multiguna Bekasi sering kali karyawan dituntut untuk menyelesaikan produktivitas guna mengharapkan target perusahaan . Hal ini biasa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kesadaran diri akan tanggung jawab pekerjaan, masih rendahnya rasa empati sehingga perlu diberikan informasi pengetahuan kepada manajemen.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dengan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar tempat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya seperti dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja dalam perusahaan terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan ditempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat dilihat dan dirasakan. Yang dimaksud lingkungan fisik tersebut meliputi berbagai hal mulai dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung, layout kerja, sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja karyawan.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan dengan sesama karyawan atau dengan staf dibawahnya. Lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan dengan baik. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan lingkungan kerja yang baik antara tingkat atasan bawahan ataupun yang memiliki tingkat jabatan yang sama untuk lenih meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang diharapkan adalah

suasana kekeluargaan, rasa nyaman, rasa saling menghormati, memberikan jaminan keamanan dan kesehatan, komunikasi yang baik dan sebagainya. Karyawan akan merasa semangat bekerja jika hubungan kekeluargaan antar karyawan dapat tercipta, rasa aman dan senang dapat menciptakan kinerja yang baik pada karyawan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2010) dalam Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas. Meskipun lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh

langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya. apabila kondisi lingkungan tidak atau kurang memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

#### Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja :

Menurut Nitisemito (2016), faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pewarnaan; warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan.
- b. Kebersihan; kebersihan di lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja tidak bersih, tentu akan membuat karyawan tidak betah berada di kantor.
- c. Pertukaran udara; oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga

kelangsungan hidup, yaitu untuk memproses metabolisme tubuh. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

- d. Penerangan; cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- e. Musik; musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
- f. Getaran mekanis; getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g. Keamanan; keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik. Jika karyawan merasa aman, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Indikator Lingkungan Kerja :

Menurut Nitisemito (2016), menyatakan bahwa yang menjadi indikator- indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan, penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- b. Suhu udara, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Getaran suara, suara di sekitar lingkungan kerja dapat mempengaruhi para karyawan dalam bekerja. Suara yang terlalu keras dapat merusak konsentrasi kerja karyawan menyebabkan terjadinya kesalahan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak

- optimal.
- d. Ruang gerak, dalam suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
  - e. Penggunaan warna, warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian pengaturan warna hendaknya memberikan manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
  - f. Keamanan di tempat kerja, rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan merasa gelisah dan tidak dapat berkonsentrasi dengan pekerjaan.

## **STRES KERJA**

Pengertian stres secara bahasa dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar, atau bisa diartikan pula ketegangan. Sedangkan secara istilah menurut Siagian (2005:47) adalah salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap

orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Menurut Malayu Hasibuan (2017), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marahmarah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Fahmi(2016), “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.” Sedangkan menurut Mangkunegara(2013:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak *Simpton*, 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.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadinya stres kerja diakibatkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres karyawan.

Penyebab Stres Kerja :

Penyebab stres kerja menurut Mangkunegara(2013), antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Stres yang dialami oleh seseorang oleh Fahmi dibagi menjadi 2 faktor, yaitu:

- a. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*)

Yaitu kondisi stres yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Contohnya ketika di dalam keluarga ia merasa tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak.

- b. Stres karena tekanan dari luar (*external factor*)

Yaitu kondisi stres yang berasal dari luar diri karyawan. Contohnya dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan di atas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres.

Sedangkan menurut Hasibuan(2012) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan

- pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

**Indikator Stres Kerja :**

Menurut Igor, indikator stres kerja yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya:

- a. Konflik Peran, timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tanggungjawab yang ia miliki.
- b. Beban Kerja, jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
- c. Pengembangan Karir, merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.
- d. Hubungan dalam Pekerjaan, hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
- e. Struktur dalam Organisasi, apabila

bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

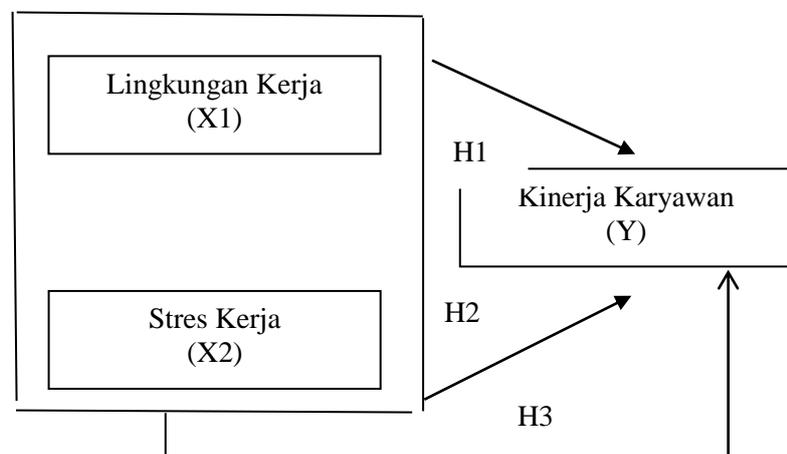
**Hipotesis Penelitian**

H1 : Di duga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Di duga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Di duga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1), dan Stres kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

**Gambar 3.1 Desain Penelitian**



## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Utama (2016: 43) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survai sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

Desain Penelitian :

Desain penelitian adalah gambaran akhir atas kerangka pemikiran, digambarkan bagan atau gambar yang menunjukkan alur dari permasalahan yang diteliti. Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci. Berdasarkan penjabaran maka dapat disusun model penelitian terhadap pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **POPULASI DAN SAMPEL**

Menurut Sugiyono (2015:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Indah Multiguna Bekasi.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Karya Indah Multiguna Bekasi sebanyak 80 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan Teknik Non Probability Sampling dan penentuan sampelnya dengan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga pada penelitian ini sampel 80 yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	r hitung	r table	sig 2 tailed	keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,710	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X1.2	0,536	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X1.3	0,795	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X1.4	0,627	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X1.5	0,610	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X1.6	0,622	0,2199	0	<b>VALID</b>

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Variabel	Indikator	r hitung	r table	sig 2 tailed	Keterangan
Stres Kerja(X2)	X2.1	0,529	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X2.2	0,651	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X2.3	0,666	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X2.3	0,584	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X2.5	0,514	0,2199	0	<b>VALID</b>
	X2.6	0,503	0,2199	0	<b>VALID</b>

Sumber data primer yang di olah 2021

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Sumber data primer yang di olah 2021

Variabel	Indikator	r hitung	r table	sig 2 tailed	keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y1.1	0,490	0,2199	0	<b>VALID</b>
	Y1.2	0,527	0,2199	0	<b>VALID</b>
	Y1.3	0,599	0,2199	0	<b>VALID</b>
	Y1.4	0,621	0,2199	0	<b>VALID</b>
	Y1.5	0,684	0,2199	0	<b>VALID</b>
	Y1.6	0,484	0,2199	0	<b>VALID</b>
	Y1.7	0,436	0,2199	0	<b>VALID</b>

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
(X1) Lingkungan Kerja	0,728	Realiabel
(X2) Stres Kerja	0,605	Realiabel
(Y) Kinerja Karyawan	0,614	Realiabel

Sumber data primer yang di olah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 Diatas dapat dilihat bahwa Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. hasil uji reliabilitas variable Lingkungan Kerja nilai *cronbach'salpha* sebesar  $0,728 > 0,60$ . Artinya variable Lingkungan Kerja reliable. hasil uji reliabilitas variable Stres Kerja nilai *cronbach'salpha* sebesar  $0,605 > 0,60$ . Artinya variable Stres Kerja reliable. hasil uji reliabilitas variable Kinerja Karyawan nilai *cronbach'salpha* sebesar  $0,624 > 0,60$ . Artinya variable Kinerja Karyawan reliable.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis peneliitian berikutnya.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui dari tabel Coefficients bahwa koefisien regresi linier Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Hal ini disebabkan oleh nilai sig ( $0,014 < \alpha (0,05)$ ) maka disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a1$  yang berarti koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah teruji signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Cara lain untuk membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi adalah dengan cara membandingkan antara nilai thitung dan ttabel. Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa thitung ( $2,525 > ttabel (1,99167)$ ) maka disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a1$ , yang berarti koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja teruji dan hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Lingkungan Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Dengan tingginya tingkat Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Hal tersebut berarti semakin besar variabel Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diterima, begitu pula sebaliknya semakin kecil variabel Lingkungan Kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

## 2. Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui dari tabel Coefficients bahwa koefisien

regresi linier Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Hal ini disebabkan oleh nilai sig (0,024) <  $\alpha$  (0,05) maka disimpulkan bahwa menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a2</sub> yang berarti koefisien regresi variabel Stres Kerja adalah teruji signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Cara lain untuk membuktikan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi adalah dengan cara membandingkan antara nilai thitung dan ttabel. Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa thitung (2,312) > ttabel (1,99167) maka disimpulkan bahwa menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a2</sub>, yang berarti koefisien regresi variabel Stres Kerja teruji dan hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa variable Stres Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Menurut (Bangun, 2012) yaitu, “Stres Kerja adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur”. Kemudian pengertian lain dari Stres Kerja yaitu, “Stres Kerja

adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu”. menurut (Manullang, 2012). Dengan tingginya tingkat Stres Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel Stres Kerja dengan kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Hal tersebut berarti semakin besar variabel Stres Kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diterima, begitu pula sebaliknya semakin kecil variabel Stres Kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

### 3. Kinerja Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui dari tabel Coefficients bahwa koefisien regresi linier Variabel Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Hal ini disebabkan oleh nilai sig ( $0,048$ )  $< \alpha$  ( $0,05$ ) maka disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a3$  yang berarti koefisien regresi variabel Kinerja Karyawan adalah teruji signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Cara lain untuk membuktikan bahwa variabel Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi adalah dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung}$  ( $2,006$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,99167$ ) maka disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a3$ , yang berarti koefisien regresi variabel Kinerja Karyawan teruji dan hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa variabel Kinerja Karyawan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Robbins (2015:289) mengemukakan bahwa: “Kinerja Karyawan adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Kinerja Karyawan merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh

semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebagian dari bagian dari organisasi. Dengan tingginya minat Kinerja Karyawan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel Kinerja Karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Hal tersebut berarti semakin besar variabel Kinerja Karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diterima, begitu pula sebaliknya semakin kecil variabel Kinerja Karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

#### 4. Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi.

Berdasarkan hasil uji F-Test yang terdapat pada tabel ANOVA, dapat diketahui bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. Karya Indah Multiguna Bekasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig. 0,006) <  $\alpha$  (0,05), maka dapat diputuskan menolak H0 dan H4 menerima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) Pada PT Karya Indah Multiguna Bekasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik tingkat lingkungan kerja (X1) maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan (Y) dalam perusahaan. dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil analisis data penelitian bahwa Stres Kerja (X2) pada PT. Karya Indah Multiguna Bekasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini yang artinya

semakin tinggi tingkat stres kerja (X2) yang di alami karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan (Y). dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

### **Saran**

a. Lingkungan Kerja harus lebih di tingkatkan dan di tegakan dalam suatu organisasi sebab tanpa Lingkungan Kerja yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. karena peranan disiplin penting bagi setiap orang, begitu juga bagi perusahaan. disiplin seharusnya di mulai dari masing-masing individu, sehingga dapat menciptakan sumber daya yang unggul. perusahaan juga dapat memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. setiap karyawan di harapkan memiliki Stres Kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan Lingkungan Kerja yang tinggi.

b. Stres Kerja kerja harus lebih di tingkatkann, sebaiknya perusahaan bisa memberikan Stres Kerja yang lebih tinggi kepada karyawan Salah satunya dengan cara pimpinan

memberikan bonus berupa reawod / kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Sehingga akan membuat karyawan merasa terStres Kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Kinerja Karyawan juga harus lebih di tingkatkan agar di buatnya budaya-budaya yang dapat memberikan nilai positif bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan , dengan mengenal Kinerja Karyawan akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik stratgis maupun operasional budaya perusahaan yang di laksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke Kinerja Karyawan yang baik. sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang di harapkan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih bersifat umum mungkin masih banyak factor lain yang mempengaruhi kiera karyawan. maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang adapada penelitian ini. Seperti Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. untuk di teliti

lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang sehingga bermanfaat bagi pihak instansi tempat penenlitian serta pihak lainnya dalam meningkatkan kinerja karywan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Ayu & Guntari. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja PADA PALM SPRINFS GOLF COUNTRY CLUB. *Jurnal Askara Public*, 4(1), 184-196.
- Bangun. (2012). Pengaruh Kinerja Karyawan, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Doni Kurniawan. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5).
- Esterberg. (2017). Pengaruh Motibvasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap inerja Karyawan PT PDAM TIRTANADI CABANG SEL AGUL MEDAN. *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Fahmi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Balon Dinas Sumber Air Cipta Karya.

*Journal Of Management Sciences*,  
1(1).

Ghozali dalam Ricky Montolalu. (2016). Pengaruh Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUMBERREJO IKABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5).

Hasibuan. (2013). Pengaruh Stres Kerja Kerja, Disiplin dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic And Business*, 1(2).

Hasibuan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA KANTOR CIPONDOH. *Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 56-94 ISSN : 2581-2769 e-ISSN :2598-9502.

Hasibuan. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kejadian Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT. DIMA INDONESIA DENPASAR. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(1).

Mangkunegara. (2009). Pengaruh Stres Kerja Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan KANTOR KECAMATAN BABULU KABUPATEN PANAJAM PASER UTARA. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1).

Mangkunegara. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA POS INDONESIA KANTOR CIPONDOH. *Jurnal ilmiah*

*Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*, 3(1), 56-94 ISSN :  
2581-2769 - ISSN

: 2598-9502.

Mangkunegara. (2016). Pengaruh Kinerja Karyawan, Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal ilmiah Magistar Manajemen*, 3(1), 1-12.

Manulang. (2012). Pengaruh Kinerja Karyawan, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1- 12.

Novziransyah. (2017). Pengaruh Stres Kerja Kerja, Kinerja Karyawan dan Kopetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK MUHAMMADIYAH 3 AEK KANOPAN. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2).

Robbins. (2015). Pengaruh Kinerja Karyawan, Lingkungan Kejadian Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 BALIKPAPAN. *Jurnal Geo Ekonomi*, 11(1).

Samsuddin. (2009). Pengaruh Kinerja Karyawan, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1- 12.

Sedamaryanti. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan*, 13(1).

Siagan. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kejadian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 80-93.

- Sinambela. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karywan (STUDI KASUS PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH KANTOR CABANG SUKOHARJO). *Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika*, 7(2).
- Soejono. (2016). Pengaruh Stres Kerja Kerja, Disiplin dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Produksi di PT. HM SAMPOERNA. *Journal Of Economic And Business*, 1(2).
- Soepomo. (2016). Pengaruh Kopetensi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT. ARTHA CENTRA BANGUN PERKASA MEDAN. *Jurnal Riset Bisnis Ekonomi dan Pendidikan*, 2(1).
- Sugiono. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manjajemen*, 3(5).
- Sugiyono . (2018). Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT PDAM TIRTANADI CABANG SEL AGUL MEDAN. *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Sugiyono. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT KHATEX. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2).
- Sugiyono. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MINISO INTERNASIONAL COMPANI PALEMBANG. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1).
- Sulaksono . (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI DAOP 8 SURABAYA. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2).
- Sulaksono. (2019). Pengaruh Stres Kerja Kerja, Kinerja Karyawan dan Kopetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK MUHAMMADIYAH 3 AEK KANOPAN. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2).
- Supomo. (2014). Pengaruh Kopetensi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ARTHA CENTRA BANGUN PERKASA MEDAN. *Jurnal Riset Bisnis Ekonomi dan Pendidikan*, 2(1).
- Susanto. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB. *Jurnak Askara Public*, 4(1), 184-196.
- Sutrisno. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 176-178.
- Sutrisno. (2014). Pengaruh Kinerja Karyawan, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT. POS INONESIA KANTOR CIPONDOH. *Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Uha . (2013). Pengaruh Kinerja Karyawan,

Kopetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Magistar Manajemen*, 1(1), 1-14.

Uma Sekaran. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan PADA PT MINISO INTERNASIONAL COMPANI PALEMBANG. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1).

Wahyudi. (2019). Pengaruh Budaya Organisai Stres Kerja dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB. *Jurnal Aksara Public*, 4(1), 184-196.