

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOWIN
INDONESIA GLOBAL



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: IRVINE EDISON

NPM: 115190284

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

2022



SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : IRVINE EDISON
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190284
Program Studi : Sarjana Manajemen Ekonomi dan Bisnis
Alamat : 
Telp: _____
HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 Desember 2022



IRVINE EDISON

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IRVINE EDISON
NIM : 115190284
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL

Jakarta, 15 Desember 2022

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IRVINE EDISON
NIM : 115190284
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : RR. Kartika Nuringsih S.E., M.Si
2. Anggota Penguji : Yusbardini Dra., M.E.
Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

Jakarta, 11 Januari 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

- (A) IRVINE EDISON (115190284)
- (B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL*
- (C) *XVI + 94 Pages, 21 Tables, 9 Pictures, 14 Attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: The purpose of this research is to determine 1) whether Work Environment affects Employee Performance 2) whether Work Stress affects Employee Performance. The population in this study are employees of PT. Bowin Indonesia Global. The sample used in this study are 36 respondents from PT. Bowin Indonesia Global. The sampling technique used are non-probability sample with saturated sampling method. Data collection used in this study are online google-form questionnaire with a total sample of 36 respondents. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM). The data processing uses SmartPLS. Overall the results of this study are 1) the Work Environment has a significant and positive effect on Employee Performance at PT. Bowin Indonesia Global, 2) Work Stress has no significant but negative effect on Employee Performance at PT. Bowin Indonesia Global.*
- (F) *References 72 (1943-2022)*
- (G) *Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.*

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

ABSTRAK

- (A) IRVINE EDISON (115190284)
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL
- (C) XVI + 94 Halaman, 21Tabel, 9 Gambar, 14 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 2) apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bowin Indonesia Global. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 36 responden Karyawan PT. Bowin Indonesia Global. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sample* dengan metode pengambilan sampel *sampling* jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner online *google form* dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Secara keseluruhan hasil dari penelitian ini yaitu 1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global, 2) Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan tetapi negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global.
- (F) Daftar Acuan 72 acuan (1943-2022)
- (G) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

I can do all things through Christ who strengthens me

-Philippians 4:13-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

Orang tuaku yang tercinta Mama Papa,
Seluruh keluargaku yang terkasihi, Seluruh
rekan seperjuangan,
Seluruh sahabat dan teman yang saya kasihi,
Seluruh pengajar dan pembimbing terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M., yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M.,selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Seluruh dosen, staf pengajar, staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah mendidik, membekali dan memberikan layanan terbaik kepada peneliti dengan berbagai ilmu pengetahuan.
5. Bapak Willy Lukman selaku Ayahanda dan Ibu Lina Wijaya Ng selaku Ibunda yang senantiasa memberikan doa, dukungan, perhatian hingga nasihat selama pembuatan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
6. Sahabat saya sejak masa sekolah hingga sekarang, yaitu Edwan Tanyauw, Yohannes Nathanael, Danny Christianto, Aldi Hartono, Pedro Alexandro, Jerry Paath dan Wilbert Fernando yang senantiasa memberikan dukungan moral dan semangat dalam pembuatan skripsi ini.

7. Teman semasa kuliah saya, yaitu Justin Hau, Gallen Kho, Calvin Jonathan Widarta, Patrice Febiyani Metty, Florencia Irena Julianti, Vivi Junawan, Merlin Phung, Michael Phung, dan Melvin Lie yang senantiasa membantu dan memotivasi saya dalam pembuatan skripsi ini.
8. Teman sesama bimbingan skripsi, yaitu Desy Angellina yang banyak membantu dan memberikan dukungan agar skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
9. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan kontribusi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia dan para pembacanya.

Jakarta, 20 Desember 2022

Penulis



Irvine Edison

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO.	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	7
3. Batasan Masalah	8
4. Rumusan Masalah	8
B. Tujuan dan Manfaat	9

1. Tujuan	9
2. Manfaat	9
BAB II LANDASAN TEORI.	10
A. Gambaran Umum Teori	10
B. Definisi Konseptual Variabel	15
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	20
D. Penelitian yang Relevan	23
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	38
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	40
D. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	44
E. Analisis Data	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
A. Deskripsi Subjek Penelitian	49
B. Deskripsi Objek Penelitian	53
C. Hasil Analisis Data	56
D. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan dan Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	79

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pertumbuhan Penduduk Indonesia	1
Tabel 2. 1 Definisi Konseptual Lingkungan Kerja	16
Tabel 2. 2 Definisi Konseptual Stres Kerja	18
Tabel 2. 3 Definisi Konseptual Kinerja Karyawan	19
Tabel 2. 4 Matriks Kajian Literatur	23
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Stres Kerja	43
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja	53
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden atas Stres Kerja	55
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden atas Kinerja Karyawan	55
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Validitas Konvergen	57
Tabel 4.5 Hasil Analisis Validitas Diskriminan	57
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Reliabilitas Indikator	58
Tabel 4.7 Hasil Analisis Konsistensi Internal.	59
Tabel 4.8 Hasil Analisis Multikolinieritas	59
Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i>	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Pertama	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Kedua	61
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Logo PT. Bowin Indonesia Global	4
Gambar 2. 1 Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow	10
Gambar 2. 2 Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	21
Gambar 2. 3 Kaitan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	22
Gambar 2. 4 Kerangka Penelitian	36
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	51
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner	79
Lampiran 2: Tanggapan Responden	83
Lampiran 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
Lampiran 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Lampiran 5: Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	86
Lampiran 6: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	87
Lampiran 7: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	87
Lampiran 8: Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i>	88
Lampiran 9: Hasil Analisis <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>	88
Lampiran 10: Hasil <i>Loading Factor</i>	89
Lampiran 11: Hasil Analisis Multikolinearitas	89
Lampiran 12: Hasil Analisis Koefisien Determinasi	89
Lampiran 13: Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i>	90
Lampiran 14: Hasil Analisis Hipotesis	90
Lampiran 15: Surat Keterangan Penelitian	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan penduduk di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah penduduk ini tentunya berdampak terhadap permintaan pada produk kesehatan di Indonesia karena semakin banyak penduduk yang membutuhkan produk kesehatan seperti masker, *air purifier*, *hand sanitizer*, dan produk kesehatan lainnya yang telah menjadi kebutuhan dasar terutama setelah pandemi Covid-19. Hal ini tentunya juga akan memberi dampak yang signifikan pada permintaan produk pada sektor produk kesehatan dalam jangka waktu yang panjang. Sebagai tambahan, tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi ini menjadi hal yang perlu diperhatikan karena terbukti ketika pandemi Covid-19 melanda, terjadi *panic buying* oleh para penduduk Indonesia yang pada akhirnya membuat distribusi produk kesehatan seperti masker itu tidak merata. Peningkatan penduduk di Indonesia dapat dilihat berdasarkan data jumlah pertumbuhan penduduk dalam sepuluh tahun terakhir pada tabel 1.1 di bawah ini. Hasil Sensus Penduduk yang dilakukan pada September 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di Indonesia sebesar 270,2 juta jiwa. Hasil ini membuktikan adanya peningkatan sebesar 32,56 juta jiwa dibandingkan pada hasil Sensus Penduduk tahun 2010.

Tabel 1.1
Pertumbuhan Penduduk Indonesia

Tahun 2010	Tahun 2020
237,64 juta	270,2juta

(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021)

Sejak terjadinya Pandemi Covid-19 pada tahun 2019 silam, permintaan terhadap produk kesehatan terus meningkat dan kini telah dianggap sebagai kebutuhan dasar yang diperlukan untuk menjalani kegiatan setiap hari. Hal ini terbukti dari produk masker yang awalnya jarang digunakan oleh orang-orang dan kemudian menjadi sebuah produk yang banyak ditimbun serta dijual kembali dengan harga yang fantastis sehingga membuat persediaan untuk produk tersebut menjadi sangat terbatas. Selain itu, terdapat data dari perusahaan *E-Commerce* yaitu Enabler Sirclo yang menyatakan bahwa produk kesehatan seperti *hand sanitizer*, tisu basah, sabun tangan, dan vitamin mengalami kenaikan pembelian yang tinggi pada bulan Februari. Produk-produk tersebut mengalami kenaikan pembelian lebih dari 100 persen dibandingkan dengan penjualan pada bulan-bulan sebelumnya. Produk *hand sanitizer* mengalami kenaikan penjualan sebesar 351 persen, produk sabun tangan mengalami kenaikan penjualan sebesar 304 persen, produk tisu basah mengalami kenaikan penjualan sebesar 227 persen, dan produk vitamin mengalami kenaikan penjualan sebesar 210 persen (Salbiah, 2020).

Masa Pandemi Covid-19 tentunya bukanlah waktu yang baik bagi sektor bisnis karena telah menyebabkan banyak usaha harus terhenti secara paksa dan juga mengakibatkan ribuan pekerja terkena PHK. Hal ini dibuktikan secara statistika melalui sebuah survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan juga Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia menyatakan sebanyak 39,4 persen usaha terhenti dan 57,1 persen usaha yang harus berhenti produksi. Selain itu, dinyatakan juga 15,6 persen pekerja mengalami PHK, 40 persen pekerja mengalami penurunan pendapatan dan sebanyak 7 persen di antaranya mengalami pendapatan buruh yang turun hingga 50 persen (Faradila, 2020).

Bisnis masker menjadi salah satu peluang bisnis yang timbul dan terbukti menjanjikan selama masa pandemi dan juga setelahnya. Hal ini tidak dapat dipungkiri lagi karena menggunakan masker ketika perlu beraktivitas di luar telah menjadi sebuah rutinitas dan kewajiban masyarakat. Melissa Siska Juminto yaitu seorang COO dari sebuah perusahaan *E-Commerce* turut menyatakan sebuah fakta ketika konferensi pers secara virtual bahwa penjualan masker sendiri telah meningkat hingga 200 kali lipat dibanding sebelumnya sejak terjadinya Pandemi Covid-19 (Sudiraharjana, 2020). Kini juga dapat ditemui beraneka ragam masker baru yang dapat langsung dibeli melalui *online* dan jika dilihat lebih detil, masker-masker tersebut diproduksi oleh perusahaan-perusahaan yang berbeda. Hal ini telah membuktikan bahwa meskipun banyak usaha harus terhenti akibat pandemi, tetapi peluang usaha masker ini telah memunculkan sejumlah perusahaan-perusahaan baru yang merintis di sektor produk kesehatan.

PT. Bowin Indonesia Global merupakan salah satu perusahaan yang berperan besar dalam menyediakan persediaan produk kesehatan seperti masker, *air purifier*, *hand sanitizer*, dan produk kesehatan lainnya selama pandemi. PT. Bowin Indonesia Global telah didirikan sejak 20 Mei 2018 sebagai perusahaan yang selalu menyediakan solusi inovatif bagi permasalahan kesehatan yang ada di Indonesia. Sebagai tambahan, PT. Bowin Indonesia Global juga sangat berkomitmen untuk memberikan dampak yang positif kepada masyarakat. Direktur PT. Bowin Indonesia Global yaitu Edwin Tanbowi juga menyatakan bahwa *social entrepreneurship* telah menjadi salah satu tujuannya ketika memulai PT. Bowin Indonesia Global yang dimana memperoleh keuntungan tidak selalu menjadi tujuan utamanya memulai perusahaan ini melainkan juga membantu memberikan dampak yang positif kepada masyarakat

(Detik.com, 2020). Logo dari PT. Bowin Indonesia Global dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini.



Gambar 1.1 Logo PT. Bowin Indonesia Global

PT. Bowin Indonesia Global menciptakan beberapa program seperti program #AyoLawanPolusi dan program #1Masker1Kebaikan untuk mengundang masyarakat turut memberi dampak yang positif hanya dengan membeli masker. Program #AyoLawanPolusi ini mengajak masyarakat membeli satu masker maka sama dengan menanam satu pohon sedangkan program #1Masker1Kebaikan ini mengajak masyarakat untuk membeli satu masker untuk mendonasikan satu masker juga kepada pihak yang kurang mampu. Sebagai tambahan, program-program ini juga didukung oleh pihak ternama yang telah bekerjasama dengan PT. Bowin Indonesia Global yaitu Filosofi Kopi dan MNC Peduli. Program yang dijalani tersebut telah menyumbangkan sebesar 250 ribu masker kepada *non-profit organization* di Indonesia seperti MNC Peduli, Doctor Share, Tangan Pengharapan dan juga HBL Foundation. Selain itu, PT. Bowin Indonesia Global juga bekerja sama dengan beberapa ibu rumah tangga yang menjadi mitra dalam proses produksi produk masker Bowin Indonesia. Hal ini ditujukan sebagai salah satu langkah awal bagi PT. Bowin Indonesia Global dalam *social entrepreneurship* serta untuk membantu memberikan penghasilan tambahan bagi para ibu rumah tangga yang telah bekerjasama (Detik.com, 2020).

PT. Bowin Indonesia Global dapat memiliki reputasi yang kuat serta meninggalkan jejak yang mengesankan dalam berbagai program yang dijalani karena mereka memiliki sumber daya manusia yang terampil. Agar

PT. Bowin Indonesia Global dapat mempertahankan dan mencapai hasil yang konsisten dalam setiap proyek yang dikerjakan, tentunya kinerja setiap karyawan dalam perusahaan perlu diperhatikan serta ditingkatkan. Karyawan merupakan aset penting bagi PT. Bowin Indonesia Global karena untuk mencapai hasil yang konsisten dalam setiap program serta dalam proses produksi yang dikerjakan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan atau non-keuangan karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya (Jagannathan, 2014). Kinerja karyawan dengan demikian mengacu pada kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan secara efektif dan efisien. Kinerja individu seorang karyawan merupakan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi yang dapat diukur oleh pemimpin melalui mekanisme yang berbeda (Saleem & Amin, 2013). Bisnis membutuhkan karyawan dengan ambisi kinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan tetap kompetitif secara komersial (Sharma & Dhar, 2016).

Dalam mempertahankan kinerja para karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya (Ramli, 2019). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja yang digunakan akan lebih efektif. Hal ini juga membuat produktivitas karyawan menjadi tinggi dan otomatis kinerja pegawai juga meningkat. Menurut

Ramli, (2019), lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk dihormati oleh pimpinan, menjaga kondisi nyaman dan aman bagi karyawan, serta meningkatkan dan menjaga hubungan antar karyawan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya.

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang memahami faktor-faktor yang menekan mereka, atau kebutuhan suatu keadaan, lebih luas daripada pengakuan mereka bahwa mereka dapat menanganinya (Bashir & Ramay, 2010). Stres kerja merupakan keadaan antusias yang tidak diinginkan yang kita alami ketika prasyarat (terkait bisnis atau tidak) tidak dapat mengimbangi kemampuan kita untuk menentukannya (Halkos & Bousinakis, 2010). Stres kerja berarti ketegangan mental atau fisik karena tidak memenuhi tuntutan perusahaan. Jika pekerjaan dikelola dengan baik maka tidak akan ada stres. Tetapi ada banyak tekanan dan beban pada karyawan yang membuat mereka merasa stres ketika kerja. Jika stres kerja meningkat, maka terjadi penurunan kinerja karyawan. Untuk menjaga kualitas hubungan pelanggan, penting bagi organisasi untuk menerapkan praktik yang dapat mengurangi stres kerja. Dengan cara ini, produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Perusahaan yang benar-benar peduli dengan karyawannya akan menerapkan praktik seperti itu.

Sebagai tambahan, PT. Bowin Indonesia Global turut mengalami hambatan di bagian produksi yang di mana dipercaya permintaan terhadap produk kesehatan kini terus bertambah seiring waktu. Hal ini memberikan stres kerja yang tinggi kepada para karyawan karena mereka harus bekerja lebih keras untuk memenuhi permintaan produk serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman turut mempengaruhi kinerja mereka.

Oleh karena itu, agar dapat menemukan solusi bagi hambatan yang tengah dihadapi PT. Bowin Indonesia Global, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang dimiliki oleh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta agar dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dkk. (2020) dengan judul “*The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia*”. Penelitian sebelumnya menggunakan objek karyawan di beberapa perusahaan manufaktur di Indonesia sedangkan peneliti menggunakan objek karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global.

Dari latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka beberapa masalah baru yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta?
- b. Apakah stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta?
- c. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta?

- d. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta?
- e. Apakah stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta?
- f. Apakah kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam Indonesia?

3. Batasan Masalah

Agar ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini tidak menjadi luas maka perlu adanya batasan dalam penelitian ini. Batasan masalah yang dibahas yaitu sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian yang digunakan dibatasi hanya pada karyawan yang bekerja di PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta. Pemilihan tempat dan subjek dipilih dengan tujuan agar pengumpulan data lebih efektif dan efisien baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya. Penelitian diselenggarakan pada bulan September hingga Oktober.
- b. Objek penelitian yang dibahas yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.

4. Rumusan Masalah

Mengacu pada topik penelitian maka perumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta?

- b. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.

2. Manfaat

Manfaat dari diadakannya penelitian ini terbagi menjadi dua kategori yaitu teoritis dan praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Menyajikan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global.

- b. Manfaat Praktis

Agar penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Bowin Indonesia Global.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 884-892.
- Aliaga, M., & Gunderson, B. (2002). *Interactive Statistics* (1st ed.). Sage Publications.
- Andry, & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henry Union. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 290-298.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines*. London, Kogan Page.
- Atkinson, J. W., & Winston, V. H. (1974). *Strenght of motivation and efficiency of performance*. Washington D.C.
- Badan Pusat Statistik. (2021, January 21). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Retrieved October 18, 2021, from [https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html#:~:text=Hasil%20Sensus%20Penduduk%20\(SP2020\)%20pada,se banyak%20141%20jiwa%20per%20km2](https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html#:~:text=Hasil%20Sensus%20Penduduk%20(SP2020)%20pada,se banyak%20141%20jiwa%20per%20km2)
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact of stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Beehr, T. (2014). *Psychological Stress in the Workplace (Psychology Revivals)* (1st ed.). Routledge.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life, Profits* (3rd ed.). New York : McGraw-Hill Inc.

- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 122-130.
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 977-984.
- DetikNews. (2020). *Bukan Hanya Inovasi, Bowin Beri Dampak Sosial ke Masyarakat Indonesia*. Diakses dari Detik News: <https://news.detik.com/berita/d-5248200/bukan-hanya-inovasi-bowin-beri-dampak-sosial-ke-masyarakat-indonesia>.
- DetikNews. (2021). *Hingga Juli, Bowin Indonesia Sudah Donasikan Total 1 Juta Masker Kain*. Diakses dari Detik News: <https://news.detik.com/berita/d-5680038/hingga-juli-bowin-indonesia-sudah-donasikan-total-1-juta-masker-kain>
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. (2019). The effect of stress and working environment on employee performance through motivation mediation: a case study on international restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22-30.
- Faradila, S.N. (2020, 19 Mei). *LIPI ; 39,4% Bisnis di Indonesia Gulung Tikar Akibat Pandemi Corona*. Diakses dari Kumparan Sains: <https://kumparan.com/kumparansains/lipi-39-4-bisnis-di-indonesia-gulung-tikar-akibat-pandemi-corona-1tRdz3TxOQd/full>
- Farlex. (2021). *Property Law*. The Free Dictionary By Farlex. Retrieved October 18, 2021, from [https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Property+\(law\)](https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Property+(law))
- Fatihudin, D., & Firmansyah, M. A. (2018). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through The Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia. *International Journal of Management and Economics*, 4(11), 1982-1988.

- Fauzief, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Hafidhah, R. N., & Martono, S. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support, Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance. *Management Analysis Journal*, 8(2), 177-187.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Herzberg, F. (1968) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Jagannathan, A. (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Jr. H., J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Kamif, M., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(02).
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous

- Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.
- Kuswati, Y. (2020). The influence of organizational culture on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296-302.
- Lazarus, S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 14(4), 345.
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research an applied orientation 6th ed.*
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of marketing research: A hands-on orientation (1st ed.)*. Pearson Education.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. (2018). The effect of career development and organizational culture to employee performance with motivation of work as intervening variable in cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(7), 20901-20916.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, A. P. (2009). *Human Resource Management Company*. Bandung, Teens Rosda Karya.
- Mardiana, M. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McLean, A. (1974). Concepts of occupational stress, A review. A, McLean (Ed.). *Occupational Stress*. Springfield, III,: Charles C. Thomas Publisher. 3-13.
- Meng, F., & Wu, J. (2015). "Merit pay fairness, leader-member exchange, and job engagement: evidence from Mainland China". *Review of Public Personnel Administration*, 35(1), 47-69.

- Mgbere, O. (2009). Exploring the relationship between organizational culture, leadership styles and corporate performance: an overview. *Journal of Strategic Management Education*, 5(4), 187-201.
- Nanzushi, C. (n.d.). *The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firm in Nairobi City County* [Unpublished doctoral dissertation].
- Nitisemito, A. S. (1992). *Personnel management, Ninth mold (4th ed.)* (4th ed.). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Occupational Stress* (3rd ed.). (1974). Springfield.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577- 588.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932.
- Pincherle, G. (1972). Assesment of The Relationship Between Stress and Work Performance. *J.Royal Soc.Med.*, 65(4), 321-324.
- Pratama, A. (2015). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 03(02).
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446-458.
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of leadership, organizational culture, job satisfaction, and employee performance. *Technium Social Science Journal*, 6, 116-130.
- Puspitawati, N. M., & Atmaja, N. P. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25-32.

- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing work-family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127-134.
- Robbins, P. S. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid 1* (1st ed.). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.
- Salbiah, N. A. (2020). *Selama Pandemi Covid-19, Pemerintah Produk Kebersihan Terus Meroket*. JawaPos.com. <https://www.jawapos.com/ekonomi/bisnis/01/04/2020/selama-pandemi-covid-19-permintaan-produk-kebersihan-terus-meroket/>
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). "The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: an empirical study from Pakistani academic sector". *European Journal of Business & Management*, 5(5), 194-206.
- Sandora, E., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan KAP, Diintervening Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 360-370.
- Sari, D. L., Sinaga, R. I., Storyna, H., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. (2020). The relationship between job stress and employee performance in manufacturing industry in Indonesia. *JARES (Journal of Academic Research and Science)*, 6(2), 26-38.
- Sari, D. L., Storyna, H., Sinaga, R. I., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, P. (2021). The Effect of Job Stress to Employee Performance: Case study of

- Manufacturing Industry in Indonesia. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1-10.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business a skill building approach 4th*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)*. Wiley.
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 643-652.
- Shahu, Rashmi, & Gole, S. V. (2008). Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance: An Empirical Study. *AIMS International Journal of Management*, 2(3), 237-246.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). "Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment". *Personal Review*, 45(1), 161-182.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.
- Sudiraharjana, K. D. (2021). *Analisis Profit Pedagang Masker di Era Pandemi Covid-19*. Kompasiana.
<https://www.kompasiana.com/kautsar61109/60f14bc515251025c4393d32/analisis-profit-pedagang-masker-di-era-pandemi-covid-19>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tenenhaus, Michel, Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205.

Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, & Tahir, S. Z. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, 7(11), 6276-6282.

