

Analisis Lingkungan Kerja terhadap Stres dan Kinerja Karyawan di Distributor Plafon PVC Gemolong

Ela Rosalinda^{1*}, Anniez Rachmawati Musslifah²

¹⁻²Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Email: ellralndlinda@gmail.com¹, anniez@usahidsolo.ac.id²

Alamat: Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57144, Indonesia.

Korespondensi penulis: ellralndlinda@gmail.com*

Abstract. *This qualitative study investigates how the work environment influences employee stress levels and performance at a PVC ceiling distribution company in Gemolong. A comfortable and supportive workplace is considered essential in fostering employee productivity, while unmanaged stress can hinder work outcomes. The research adopts a case study approach, gathering data through in-depth interviews with five current employees, complemented by direct observation and document analysis. Results indicate that both the physical layout and social dynamics of the workplace significantly shape employees' perceptions and behaviors. Positive environmental conditions—such as cleanliness, mutual support, and safety—help reduce stress and enhance work quality. In contrast, unclear roles, workplace noise, and poor communication were commonly associated with increased stress and decreased performance. The study recommends that the company pay attention to improving both tangible and intangible elements of the work environment to support employee well-being and maintain performance standards.*

Keywords: *Employee Performance, Job Stress, Work Environment.*

Abstrak. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan distributor plafon PVC yang berlokasi di Gemolong. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung diyakini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, sementara stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menghambat kinerja. Dengan pendekatan studi kasus, data diperoleh melalui observasi langsung di tempat kerja, serta analisis dokumen pendukung. Temuan menunjukkan bahwa aspek fisik dan sosial dari lingkungan kerja memiliki dampak nyata terhadap persepsi dan perilaku karyawan. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang positif berkontribusi pada penurunan stres dan peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakjelasan peran, tingkat kebisingan, dan komunikasi yang buruk menjadi faktor pemicu stres yang dapat menurunkan efektivitas kerja. Studi ini menyarankan agar perusahaan memberikan perhatian terhadap perbaikan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, , Stres Kerja, Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kenyamanan dan produktivitas karyawan. “Tempat kerja yang tertata rapi, bersih, dan memiliki hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja. Karyawan akan merasa dihargai dan didukung sehingga mampu bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan rasa tidak betah, tekanan mental, dan penurunan kualitas kerja. Stres kerja adalah masalah umum yang sering dialami karyawan. Tekanan pekerjaan yang tinggi, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja atau atasan, serta kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman dapat memicu stres. Jika dibiarkan, stres dapat berdampak pada kesehatan mental dan

fisik karyawan. Mereka menjadi mudah lelah, kehilangan fokus, dan tidak produktif. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik akan membantu perusahaan mencapai target. Namun kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu. Lingkungan kerja dan kondisi psikologis karyawan juga sangat berperan. Ketika karyawan merasa nyaman dan tidak berada di bawah tekanan berlebihan, mereka cenderung lebih fokus dan konsisten dalam bekerja.

Distributor Plafon PVC Gemolong merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan khususnya plafon berbahan PVC. Aktivitas operasional di perusahaan ini melibatkan banyak tenaga kerja baik di bagian administrasi maupun di lapangan. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan disiplin agar proses distribusi berjalan lancar. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya beberapa keluhan dari karyawan terkait beban kerja, kondisi tempat kerja, dan komunikasi antarbagian. Beberapa di antaranya mengalami stres yang berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Hal ini menjadi perhatian karena dapat mengganggu operasional perusahaan. Diperlukan kajian yang mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja memengaruhi stres dan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan bagaimana keduanya memengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui hubungan antar variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan kenyamanan kerja dan menurunkan tingkat stres. Akhirnya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja seluruh karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta faktor nonfisik seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan dapat mendukung tercapainya produktivitas yang optimal (Hulu et al., 2022).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung seperti tata ruang, peralatan kerja, kebisingan, ventilasi, dan pencahayaan. Sementara itu lingkungan kerja nonfisik mencakup suasana sosial dan psikologis di tempat kerja, termasuk hubungan antar karyawan, sistem komunikasi, dan gaya manajerial.

Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman cenderung lebih fokus dan termotivasi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kelelahan, ketidakpuasan, hingga stres. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang terbuka dan suportif mendorong komunikasi yang efektif dan kerja tim yang baik. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja serta meminimalkan konflik. Di sisi lain lingkungan kerja yang otoriter dan tertutup akan memicu tekanan mental dan mengurangi motivasi (Saefullah & Basrowi, 2022).

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat adanya tekanan dari lingkungan kerja. Stres terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan kerja yang tidak harmonis, tekanan dari atasan, serta konflik peran (Yusuf et al., 2024).

Stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Dalam kadar tertentu, stres dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Namun jika stres berlangsung terus-menerus dan berada di luar kendali maka dapat menimbulkan dampak buruk baik secara fisik maupun mental. Dampak fisik dapat berupa kelelahan, gangguan tidur, dan menurunnya daya tahan tubuh. Sementara dampak psikologis mencakup kecemasan, iritabilitas, dan hilangnya minat kerja.

Ada tiga jenis stres kerja yaitu stres akut, stres episodik, dan stres kronis. Stres akut muncul secara tiba-tiba dan berlangsung dalam waktu singkat. Stres episodik adalah stres yang sering muncul akibat pola kerja yang tidak seimbang. Sedangkan stres kronis adalah stres yang terjadi secara terus-menerus dan sering kali sulit diatasi. Jenis stres kronis paling berbahaya karena dapat mengganggu kesehatan jangka panjang dan mengurangi produktivitas secara signifikan (et al., 2021).

Stres kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu dan kondisi lingkungan. Individu dengan kepribadian tahan banting dan dukungan sosial yang kuat cenderung lebih mampu mengelola stres. Sementara itu, lingkungan kerja yang menekan dan tidak fleksibel akan memperbesar kemungkinan terjadinya stres kerja. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang seimbang agar stres dapat diminimalkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi (Saputra & Rahmat, 2024).

Karyawan dengan kinerja baik biasanya menunjukkan kedisiplinan, ketepatan waktu, tanggung jawab serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. Mereka juga memiliki sikap kerja positif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat menimbulkan berbagai masalah seperti keterlambatan, kesalahan dalam pekerjaan, serta konflik dalam tim kerja.

Teori kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (2012) menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur melalui enam indikator utama yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Kualitas merujuk pada standar hasil kerja, kuantitas mencerminkan volume pekerjaan, ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, efektivitas berhubungan dengan efisiensi sumber daya, kemandirian menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja tanpa pengawasan intensif, dan komitmen mencerminkan loyalitas terhadap pekerjaan (Oktafien & Yuniarsih, 2018).

Kinerja sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres yang terlalu tinggi dapat menurunkan fokus, menghambat kreativitas, dan mengganggu proses pengambilan keputusan. Dalam jangka panjang stres juga dapat menyebabkan kelelahan mental sehingga menurunkan motivasi.

Hubungan Lingkungan Kerja, Stres, dan Kinerja

Lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan stres dan kinerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tempat kerja yang bising, panas, sempit, atau hubungan kerja yang buruk dapat meningkatkan risiko stres. Stres yang tinggi akan menurunkan semangat dan konsentrasi karyawan sehingga menghambat pencapaian target kerja (Hanafi, A., & Zulkifli, 2019).

Jika lingkungan kerja dibuat nyaman dan sehat maka tingkat stres akan menurun. Karyawan akan merasa dihargai, sehingga dapat bekerja lebih baik. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk maka stres akan meningkat dan kinerja cenderung menurun.

Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan akan merasa menjadi bagian penting dalam tim dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Mereka juga lebih terbuka terhadap inovasi dan bersedia bekerja sama untuk menyelesaikan masalah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2017) bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, berkontribusi terhadap tingkat stres dan performa kerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggali pengalaman para anggota Satlantas melalui wawancara semi-terstruktur serta pengamatan terhadap kondisi kerja sehari-hari.

Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan yang memadai, kebersihan, serta kenyamanan ruang kerja mempunyai peranan penting dalam membentuk suasana kerja yang mendukung. Di sisi lain, faktor non-fisik seperti hubungan interpersonal, pola kepemimpinan, serta nilai-nilai budaya organisasi juga terbukti memengaruhi kondisi psikologis pegawai, termasuk tingkat stres yang mereka alami.

Temuan dalam studi ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja dirancang secara optimal, baik secara fisik maupun sosial, maka potensi munculnya stres kerja dapat ditekan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, stres cenderung meningkat dan berdampak negatif terhadap produktivitas.

Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam menciptakan tempat kerja yang sehat, yaitu dengan memperhatikan keseimbangan antara aspek fisik dan psikososial guna meningkatkan kenyamanan serta efektivitas kerja pegawai (Kristanti, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggali secara mendalam pengalaman dan pandangan 10 karyawan terkait lingkungan kerja, stres kerja, serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung di tempat kerja, dan penelaahan dokumen yang relevan. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman kontekstual mengenai

bagaimana kondisi kerja di Distributor Plafon PVC Gemolong memengaruhi keseharian dan produktivitas karyawan dari sudut pandang mereka sendiri.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting“dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kondisi lingkungan tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai latar fisik, tetapi juga sebagai faktor strategis yang mampu mempengaruhi perilaku dan performa kerja karyawan secara keseluruhan. Penilaian yang tinggi terhadap aspek lingkungan kerja mencerminkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan suasana kerja yang mereka alami sehari-hari. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kebersihan lingkungan kantor, serta suasana sosial yang mendukung kerja sama dan komunikasi antar rekan kerja.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat mendorong terciptanya semangat kerja, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. Kondisi kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan minim gangguan, sehingga target dan produktivitas perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Indrasari, 2017).

Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang positif juga terbukti berkorelasi kuat dengan tingkat kinerja karyawan. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada persepsi positif terhadap lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan performa kerja karyawan. Artinya semakin nyaman dan mendukung lingkungan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk mencapai”target kerja, menghasilkan output berkualitas, dan menunjukkan dedikasi terhadap tugasnya.

Selain aspek fisik lingkungan kerja juga menyangkut hubungan sosial dan psikologis dalam organisasi (Pratiwi, 2014). Suasana kerja yang kolaboratif adanya kepercayaan antar anggota tim, serta dukungan dari atasan, semuanya berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ini selaras dengan pendekatan humanistik dalam manajemen yang menempatkan karyawan bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi sebagai individu yang memiliki kebutuhan psikologis dan sosial.

Implikasi dari temuan ini sangat relevan bagi manajemen perusahaan khususnya dalam menyusun kebijakan internal yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek ergonomi ruang kerja, menciptakan iklim komunikasi yang terbuka serta menyediakan sarana dan fasilitas pendukung yang dapat menunjang kelancaran aktivitas kerja sehari-hari.

Koefisien regresi yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tempat kerja yang mendukung mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Lingkungan kerja yang baik membantu mengurangi kelelahan psikologis dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus. Ketika ruang kerja bersih terang dan tenang maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Mereka juga merasa lebih dihargai dan nyaman saat menjalankan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja bukan hanya sekadar tempat untuk bekerja tetapi juga mencerminkan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Jika lingkungan terasa aman nyaman dan mendukung maka semangat kerja akan meningkat. Karyawan menjadi lebih antusias dan tidak mudah merasa tertekan. Mereka dapat berpikir lebih jernih mengambil keputusan lebih cepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.

Hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja juga terlihat dari hasil korelasi yang tinggi. Artinya ketika kondisi kerja membaik maka kinerja cenderung meningkat. “Ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif memiliki dampak nyata terhadap hasil kerja. Ketika karyawan merasa betah di lingkungan kerja maka mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik (Hartati et al., 2020).

Perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai bagian penting dari strategi manajemen. Tempat kerja yang rapi terang tidak bising dan memiliki sirkulasi udara yang baik bisa meningkatkan mood karyawan (Purnami & Utama, 2019). Selain aspek fisik faktor sosial seperti hubungan yang akrab dengan rekan kerja dan atasan juga menentukan kenyamanan kerja. Ketika semua elemen ini berjalan harmonis maka karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang baik juga mendorong tumbuhnya kepercayaan dan rasa memiliki. Ketika karyawan merasa diperhatikan mereka akan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan. Ini menciptakan loyalitas dan komitmen yang tinggi. Dalam jangka panjang hal ini berpengaruh terhadap stabilitas dan keberhasilan organisasi.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perusahaan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih bahagia. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan positif. Lingkungan kerja yang ideal adalah fondasi penting dalam membangun kinerja yang unggul dan berkelanjutan.

Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Meskipun secara statistik belum signifikan dalam analisis regresi hubungan ini tetap menunjukkan arah pengaruh yang penting. Ketika karyawan mengalami stres mereka cenderung sulit berkonsentrasi dan lebih mudah merasa lelah. Tekanan dari beban kerja yang tinggi tenggat waktu yang ketat atau konflik dengan rekan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan (Oktaviani & Irmayanti, 2021).

Stres yang terus-menerus dirasakan dapat mengganggu alur kerja dan mengurangi efisiensi. Karyawan menjadi kurang fokus dan hasil pekerjaan bisa menurun. Mereka juga bisa kehilangan motivasi dan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan. Dalam kondisi seperti ini kinerja akan menurun karena energy” dan perhatian karyawan lebih banyak tersita oleh tekanan yang mereka rasakan.

Manajemen stres menjadi hal yang penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat. Perusahaan perlu mengenali tanda-tanda stres dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Lingkungan kerja yang terbuka untuk komunikasi dan perhatian dari atasan dapat membantu meredakan tekanan yang dirasakan. Ketika stres dapat dikendalikan karyawan bisa kembali bekerja dengan lebih tenang dan produktif.

Karyawan yang merasa didengar dan dibantu dalam menghadapi tekanan akan lebih mampu menjaga kinerja mereka. Mereka merasa tidak sendirian dan tahu bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan ini menjadi faktor yang bisa memperbaiki semangat kerja dan menjaga kualitas hasil kerja. Dengan begitu perusahaan bisa mempertahankan produktivitas meskipun tantangan pekerjaan tetap ada.

Secara umum hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja adalah dua faktor utama yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keduanya tidak bisa dipisahkan karena saling memengaruhi dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat menekan tingkat stres sedangkan stres yang tinggi bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja. Hubungan timbal balik ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis tetapi juga oleh kondisi psikologis dan lingkungan sekitar.

Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan merasa lebih tenang lebih fokus dan lebih termotivasi. Saat ruangan kerja bersih terang rapi dan tidak bising maka karyawan bisa bekerja tanpa gangguan. Mereka juga lebih mudah berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga menciptakan rasa aman dan nyaman. Ketika suasana kerja positif maka komunikasi berjalan lancar kerja sama menjadi lebih mudah dan konflik bisa dihindari.

Sebaliknya stres kerja yang muncul karena beban kerja yang tidak seimbang waktu kerja yang panjang konflik antar individu dan kurangnya dukungan dari pimpinan bisa berdampak langsung pada penurunan kinerja. Karyawan yang merasa stres cenderung kehilangan motivasi merasa cemas dan mudah lelah. Mereka juga bisa kehilangan semangat untuk berinovasi atau berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Stres yang tidak ditangani dapat mengganggu kondisi fisik dan mental karyawan dan dalam jangka panjang menurunkan produktivitas perusahaan.

Temuan ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kenyamanan kerja. Perusahaan perlu menyadari bahwa menciptakan tempat kerja yang baik tidak hanya berhubungan dengan fasilitas fisik tetapi juga dengan suasana sosial dan emosional. Pimpinan harus mampu membangun budaya kerja yang terbuka adil dan menghargai kontribusi setiap karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan mereka akan merasa lebih memiliki dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Selain membangun lingkungan kerja yang positif perusahaan juga perlu secara aktif mengidentifikasi faktor-faktor yang memicu stres. Ini bisa dilakukan dengan cara mendengarkan keluhan karyawan menyediakan forum diskusi rutin atau menyebarkan survei internal. Dengan mengetahui sumber tekanan yang dirasakan karyawan manajemen dapat merancang langkah perbaikan yang tepat. Misalnya dengan mengatur ulang beban kerja memperbaiki alur komunikasi atau memberikan pelatihan manajemen waktu dan keseimbangan hidup.

Perusahaan juga bisa menyediakan ruang atau program untuk membantu karyawan mengelola stres. Misalnya ruang istirahat yang nyaman kegiatan olahraga bersama konseling psikologis atau jadwal kerja yang fleksibel. Dukungan seperti ini bisa membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika stres terkendali maka karyawan bisa bekerja lebih optimal dan kinerja mereka meningkat.

Penerapan kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan bukan hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat citra positif perusahaan. Karyawan yang puas dan bahagia akan menjadi aset jangka panjang karena mereka cenderung bertahan lebih lama dan memberikan kontribusi maksimal. Lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan budaya kerja yang kuat dan membangun solidaritas antar karyawan. Hal ini penting untuk mendorong kerja tim dan menciptakan inovasi di dalam perusahaan (Wati et al., 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja mereka dengan fasilitas yang memadai dan hubungan sosial yang baik lebih termotivasi dan dapat bekerja dengan lebih fokus. Lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat stres yang dirasakan karyawan. Sebaliknya stres kerja yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang panjang, atau hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan kualitas kerja, dan menghambat produktivitas.

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat terasa terutama karena dapat mengurangi efek negatif dari stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja bisa menjadi pemicu untuk bekerja lebih keras dalam beberapa kondisi stres yang berlebihan dan terus-menerus akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau terlalu banyak tekanan akan berpotensi menyebabkan burnout dan penurunan motivasi jangka panjang.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung dan minimnya stres. Sebuah lingkungan yang tidak nyaman atau stres yang tinggi akan membuat karyawan merasa tidak dihargai, cemas, dan tidak termotivasi. Sebaliknya lingkungan yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan membantu karyawan untuk mencapai target mereka dengan lebih mudah.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen Distributor Plafon PVC Gemolong untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif: Manajemen perlu memperhatikan kenyamanan fisik tempat kerja. Beberapa aspek yang dapat diperbaiki termasuk pencahayaan yang lebih baik, suhu ruang yang nyaman, kebersihan yang terjaga, dan pengaturan ruang yang tidak berdesakan. Semua ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dan membantu mereka bekerja dengan lebih produktif.

Mengurangi Stres Kerja: Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja. Salah satu langkah penting adalah memastikan beban kerja yang seimbang. Pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Juga komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan dapat mencegah stres akibat ketidakjelasan tugas atau ekspektasi yang tidak realistis.

Membangun Budaya Kerja yang Positif: Suasana sosial yang mendukung di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan mendukung dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan motivasi. Pimpinan perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang memotivasi, mendengarkan masukan karyawan, serta memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai.

Program Manajemen Stres: Mengingat bahwa stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja, perusahaan perlu mengimplementasikan program untuk mengurangi stres. Program ini bisa berupa kegiatan yang menenangkan seperti olahraga bersama, meditasi, atau konseling. Perusahaan dapat menawarkan sesi pelatihan bagi karyawan untuk mengelola stres dan meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Peningkatan Komunikasi Internal: Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan dapat mencegah stres akibat konflik atau miskomunikasi. Pengadaan forum diskusi rutin atau sesi umpan balik dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan didengarkan. Ketika karyawan merasa bahwa suara mereka didengar, hal ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan mereka dengan perusahaan.

Fasilitas Penunjang yang Memadai: Perusahaan harus menyediakan fasilitas penunjang yang dapat membantu meningkatkan kenyamanan kerja. Fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, area rekreasi, dan dukungan kesehatan mental dapat mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup karyawan. Investasi dalam fasilitas ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis beban kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan* (pp. 1–84). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada PNSD di lingkungan Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Pratiwi, K. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.

- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor determinan stres kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Wati, S., Fauzi, N., & Pramasha, R. R. (2024). Technological innovation in natural resource. *November*, 7801–7812.
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan wanita terhadap stres kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>