



International Journal Administration, Business & Organization

E-ISSN 2721-5652

Available at <https://ijabo.a3i.or.id>

International Journal Administration, Business and Organization, 2020, Vol. 1 (3), 2020: 16-26

Evaluasi Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan *Factor Evaluation Which Affect on Employee Performance*

Harmon Chaniago

Jurusan Adm. Niaga, Politeknik Negeri Bandung

Email: harmon@polban.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at companies whose employee performance was decreasing. This is evidenced by the number of employees who can only work individually and do not want to work as a team. The results of the initial observations show the influence of several factors on employee performance. This study aims to investigate these factors, such as: job stress, work conflict, satisfaction, work comfort and its associated with employee performance. The research method uses an explanatory survey. The number of samples used was 120 property company employees in West Bandung Regency, Indonesia. The results of the study indicate that job stress, work conflict, job satisfaction and work comfort have an effect on improving employee performance, while the most dominant factor affecting employee performance is work comfort.

Keywords: Job stress, conflict, job Satisfaction, comfort and performance.

JEL Classifications: E24, J24, J28

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang kinerja karyawannya sedang menurun. Ini dibuktikan banyaknya karyawan yang hanya bisa bekerja secara individu dan tidak mau bekerja secara tim. Hasil dari observasi awal terlihat adanya pengaruh dari beberapa faktor pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menginvestigasi faktor-faktor tersebut seperti: stres kerja, konflik kerja, kepuasan, kenyamanan kerja dan dikaitkan dengan kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan survei explanatory. Jumlah sample yang digunakan 120 orang karyawan perusahaan property di Kabupaten Bandung Barat, Indonesia. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kenyamanan kerja berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan faktor yang paling dominan berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kenyamanan kerja.

Kata Kunci: Stres kerja, konflik, kepuasan kerja, kenyamanan dan kinerja.

JEL Classifications: E24, J24, J28

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi termasuk bagi perusahaan. Karyawan sebagai SDM perusahaan, dianggap

sebagai makhluk sosial menjadi aset utama dan kekayaan hidup perusahaan yang perlu dikelola demikian rupa. Karyawan memiliki peranan aktif, ia bisa menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar kelancaran dan kelangsungan kegiatan perusahaan berjalan dengan baik, diperlukan perhatian pada sumber daya manusia (SDM) yang ada, perhatian ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan bagi masyarakat dimana perusahaan itu berada.

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi yang menuntut profesionalisme tinggi, SDM dimiliki harus memiliki kompetensi tinggi dari segala aspek. Ini berguna sebagai penunjang dalam berkompetisi pencapaian keberhasilan perusahaan. Keberhasilan aktivitas dalam suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

Perencanaan strategis berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), ini terkait dengan perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, baru bisa diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik, benar dan efisien. Pengelolaan tersebut dimulai dari sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (*training*) hingga pengembangan karier serta pemberhentian karyawan.

Aktivitas di setiap organisasi atau kelompok, secara perlahan bisa membuat manusia mengalami emosi bahkan stres. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani kegiatan rutinitas karyawan. Respon seorang individu terhadap *stressor* tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi permasalahan, dan konteks dimana stres terjadi (Daft, 2006:290). Dari perspektif orang biasa, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangukannya. Stres bisa memunculkan konflik individu dan kelompok di dalam suatu organisasi. Konflik tersebut mengacu pada satu proses dimana satu pihak (seorang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang, dihalangi, merasa terhalang atau ia dipengaruhi oleh pihak lain agar tidak bisa mewujudkan tujuannya. Perselisihan ini mungkin saja berlangsung dalam bentuk pendapat yang berlawanan, secara halus tidak mendukung atau tidak memberikan respon positif, atau mengabaikan tujuan organisasi, yang berakibat timbulnya rasa tidak suka pada kelompok tertentu. Dalam konsep ini, istilah *relationship conflict* bisa digunakan untuk menunjukkan perselisihan paham, perbedaan pendapat bahwa sebagian besar orang mengharapakan satu perselisihan pribadi.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi suatu kinerja karyawan adalah tentang kepuasan kerja (Robbins, 2008:37). Tiap individu memiliki pandangan dan rasa tersendiri terhadap kepuasan kerjanya. Pandangan atau persepsi setiap individu yang bervariasi dalam merasakan kepuasan atau ketidakpuasan atas pekerjaan. Hal tersebut, bisa mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ketika diperusahaan. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sejalan dengan hal tersebut, Wexley and Yuki (2005:129) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bervariasi.

Selain itu, faktor penting untuk mendukung kualitas kinerja karyawan adalah kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan adalah penilaian komprehensif seseorang pada lingkungannya. Sanders dan McCormick (1993:197) menggambarkan konsep kenyamanan, bahwa kenyamanan merupakan suatu kondisi perasaan, ia sangat tergantung pada orang yang mengalami situasi saat itu. Ini artinya sebuah kenyamanan

adalah suatu kontinum, perasaan dari paling nyaman sampai dengan paling tidak nyaman, dinilai berdasarkan persepsi masing-masing individu. Sesuatu yang nyaman bagi individu tertentu belum tentu bagi orang lain. Kita tidak dapat mengetahui tingkat kenyamanan yang dirasakan orang lain secara langsung, melalui observasi dan menanyakan langsung pada orang-orang seberapa nyaman diri mereka, bisa diketahui tingkat kenyamanan dirasakan oleh individu tersebut. Penjelasan dan fenomena yang telah disajikan secara deskriptif, memperlihatkan betapa pentingnya stres, konflik, kenyamanan dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di analisis secara mendalam, karena ini akan berdampak pada kinerja perusahaan. Perhatian sungguh-sungguh dari perusahaan terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja SDM yang unggul.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja (*Job Stressor*)

Stres kerja ialah kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya (Davis and Newstrom, 1985: 195; Hakim and Hidayat, 2018). Dalam pengertian umum stres diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam menimbulkan ketegangan keseimbangan mental karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri dari luar. Menurut Selye H (dalam Sunaryo, 2004: 214) “stres merupakan respon manusia yang bersifat non spesifik terhadap setiap tuntutan kebutuhan yang ada pada dirinya”.

Dari perspektif lain, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan, bahkan pada tingkatan tertentu bisa mengganggu dirinya sendiri dan orang sekitarnya. Stres akan selalu ada pada setiap aktivitas manusia. Kecepatan respon seseorang terhadap stres tergantung pada kepribadian, sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi (Daft, 2006:290). Senada dengan ini, Ivancevich et. al. (2007:295) menyatakan bahwa dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan gelisah atau khawatir, tegang, semua perasaan itu merupakan manifestasi dari pengalaman stres masa lalu, suatu program yang kompleks untuk menterjemahkan ancaman yang bisa berdampak positif atau negatif.

Uraian di atas menjelaskan bahwa stres bisa berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis seseorang (Robbins. 2008:209). Stres ini tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga memiliki dampak positif. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hans Selye (dalam Luthan, 2008:247), stres bukan hanya sekedar ketegangan syaraf, stres dapat juga memiliki konsekuensi positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama dengan orang mati. Penjelasan tersebut memberikan kesimpulan bahwa sumber stres berasal dari luar organisasi, dalam organisasi dan individu itu sendiri. Ada banyak sekali faktor pememicu stres, seperti faktor: ekonomi, lingkungan kerja, ketidakpastian politik, konflik sosial, dan perkembangan teknologi, keaburan peran, konflik peran, kesalahan persepsi/cara pandang, beban kerja, struktur, iklim organisasi, tuntutan keluarga dan lainnya.

Konflik Kerja

Rina (2005:14) dan Mohd et al., (2016) menjelaskan bahwa :“konflik adalah pertentangan yang terjadi dalam suatu organisasi, terjadi karena adanya perbedaan antar bagian, antar unit kerja, antar departemen, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan suatu posisi dan kekuasaan”. Afzalur (2011:16) menyatakan:

“konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi”. Menurut Slocum and Hellriegel (2007:248), *Conflict refers to a process in which one party (person or group) perceives that its interests are being opposed or negatively affected by another party.* (Konflik mengacu pada satu proses dimana satu para pihak merasakan tujuannya sedang ditentang atau dipengaruhi oleh pihak lain untuk ditolak). Henry and Ongori (2009:17) membagi dua tipe konflik:

- a. Konflik hubungan (*interpersonal/relationship conflict*), adalah konflik yang digunakan untuk menunjukkan perselisihan paham bahwa sebagian besar orang mengharapkan satu perselisihan kepribadian. Perselisihan ini berlangsung dalam bentuk pendapat berlawanan yang berhubungan dengan karakteristik personal dari satu anggota kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi.
- b. Konflik tugas (*task conflict*), adalah perselisihan anggota kelompok tentang substansi diskusi. Konflik tugas mungkin menjadi produktif dengan cara meningkatkan kualitas keputusan dan proses berpikir kritis. Area potensial lain untuk konflik adalah hubungan antar pribadi di dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins, 2008:37). Para ahli masih beragam dalam memandang kepuasan kerja. Pandangan individu yang masih bervariasi pada konsep kepuasan kerja, membuat karyawan bervariasi juga dalam merasakan dan mempersepsikan kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaannya. Sikap seseorang berhubungan dengan pernyataan evaluatif tentang: baik, menyenangkan maupun tidak menyenangkan, akan mampu mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya.

Steve M. Jex (2002:131) menjabarkan kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang dimilikinya”. Wexley and Yuki (2005:129) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek bermacam-macam pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya, ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya atau bekerja secara teratur dan disiplin. Jones (dalam Akehurst et al., 2009:5) dan Berliana, et al. (2018) mengingatkan bahwa secara umum seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan lebih menyukai pekerjaannya, ia merasa diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai beragam sisi yang dibutuhkan. Pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting menentukan kepuasan kerja seseorang. Sejalan dengan hal tersebut George dan Jones (2008:82) menyatakan pernyataan: *the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.* (kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini). Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara harapan dengan kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut pandangan atau persepsinya yang telah dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasakan puas (*satisfaction*) jika apa yang diinginkan sesuai dengan realita atau tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diperoleh.

Kepuasan pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyo, 1992: 115). Setiap tenaga karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Sementara itu, kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, ia merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima seseorang dari

perkerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan dan dipikirkannya sebagai sesuatu yang wajar dan logis.

Kenyamanan Kerja

Agak sulit untuk mendefinisikan konsep tentang kenyamanan (*comfort*), konsep ini lebih mengarah pada penilaian responsif masing-masing individu (Osborne, 1995). Secara umum kenyamanan kerja bisa diartikan sebagai suasana yang menyenangkan dalam pekerjaan, menyangkut fisik maupun nonfisik. Fisik disini seperti lingkungan kerja, non fisik terkait dengan manajemen, kepemimpinan, sistem kerja dan lainnya. Wensley et al. (2017) mengemukakan bahwa manusia menilai kondisi lingkungan berdasarkan rangsangan yang masuk ke dalam dirinya melalui panca indera, melalui syaraf dan dicerna oleh otak untuk dinilai. Kenyamanan dan perasaan nyaman adalah penilaian komprehensif seseorang terhadap lingkungannya. Dalam hal ini yang terlibat tidak hanya masalah fisik biologis, namun juga perasaan, suara, cahaya, bau, suhu dan lain-lain rangsangan ditangkap sekaligus, lalu diolah oleh otak. Otak akan memberikan penilaian relatif apakah kondisi itu nyaman atau tidak. Kita tidak mampu mengetahui tingkat kenyamanan yang dirasakan orang lain secara langsung, namun dapat melakukan observasi dan menanyakan langsung pada orang tersebut mengenai seberapa nyaman diri mereka menggunakan kata-kata kunci seperti: agak nyaman, mengganggu, sangat nyaman, mengkhawatirkan atau lainnya.

Kenyamanan adalah suatu kontinum dari perasaan yang paling nyaman sampai paling tidak nyaman, ia dinilai berdasarkan persepsi individu. Kenyamanan yang dirasakan tidaklah sama untuk setiap orang. Ada beberapa aspek kenyamanan yaitu terkait dengan:

- a. Psikospiritual, ini berkenaan dengan kesadaran internal diri, meliputi konsep diri, harga diri, makna kehidupan, seksualitas hingga hubungan dengan sang pencipta.
- b. Fisik terkait dengan apa yang dirasakan oleh tubuh.
- c. Sosial kultural berhubungan dengan hubungan interpersonal, keluarga, dan sosial atau masyarakat (keuangan, perawatan kesehatan individu, kegiatan religius, tradisi keluarga dan budaya asal).
- d. Lingkungan berkenaan dengan lingkungan, seperti: kondisi dan pengaruh dari luar kepada manusia meliputi temperatur, warna, suhu, pencahayaan, suara, dan lainnya.

Kinerja Karyawan

Sentono (1999:125) mengartikan kinerja (*performance*) sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, sebagai upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika yang ada.

Sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya disebut *level of performance*. Sedangkan kinerja adalah ketercapaian atau keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Pengertian kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Malthis and Vackson (dalam Tobing, 2007) dan Barasa et al., (2018) pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja menunjukkan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi positif pada perusahaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan survey explanatory. Lokasi penelitian di Kabupaten Bandung Barat pada sebuah perusahaan property yang bergerak dalam bidang real estate/pembangunan rumah. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah stres kerja,

konflik kerja, kepuasan kerja, kenyamanan dan kinerja karyawan dari para karyawan perusahaan property tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil secara *purposive*. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah *stratified random sampling*, dengan alokasi proporsional. Dalam penelitian ini yang menjadi target populasi adalah divisi marketing, keuangan, SDM, Teknik dan Office. Jumlah populasi keseluruhan adalah 190 karyawan, sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 120 karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan metode kuantitatif, yaitu regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

a= Konstanta

X1= Stres kerja

X2 = Konflik kerja

X3 = Kepuasan kerja

X4 = Kenyamanan kerja

Y = Kinerja Karyawan

b1-b4 = Koefisien

e= Variabel lain yang tidak diteliti

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 responden. Untuk mempercepat pengolahan data digunakan software bantu SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah stress kerja, konflik kerja, kepuasan kerja, kenyamanan kerja.

Pengujian Reliabilitas Data

Berdasarkan pada pengujian dengan program SPSS 23 dapat disimpulkan bahwa faktor/variabel X1, X2, X3, X4 dengan 16 item diperoleh reliability sebesar 0,858 dan Y dengan menggunakan 10 item pertanyaan diperoleh reliability 0,853. Mengacu pada ketentuan Gursida dan Harmon (2017) data yang diperoleh nilai alpha cronbacs-nya >0,7 artinya data yang diperoleh layak digunakan untuk menguji hipotesis dan menjawab perumusan masalah penelitian yang diajukan. Hasil pengujian reliability data ditampilkan pada tabel 1 dan tabel 2.

**Tabel 1: Reliability Statistics
Untuk Variabel Bebas (X1-X4)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	16

Tabel 2: Reliability Statistics Untuk Variabel Terikat (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian dengan regresi berganda diperoleh informasi nilai korelasi seperti terlihat pada tabel 3.

Tabel 3: Korelasi Antar Faktor Penelitian

		Correlations				
		Y	x1	x2	x3	x4
Pearson Correlation	Y	1.000	.451	.429	.403	.499
	x1	.451	1.000	.545	.401	.573
	x2	.429	.545	1.000	.519	.678
	x3	.403	.401	.519	1.000	.564
	x4	.499	.573	.678	.564	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	x1	.000	.	.000	.000	.000
	x2	.000	.000	.	.000	.000
	x3	.000	.000	.000	.	.000
	x4	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	120	120	120	120	120
	x1	120	120	120	120	120
	x2	120	120	120	120	120
	x3	120	120	120	120	120
	x4	120	120	120	120	120

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Korelasi antar faktor dengan faktor kinerja karyawan (Y) semuanya positif dan nilai signifikansinya 0. Artinya korelasi yang terjadi memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Tabel 4 memperlihatkan bahwa total korelasi simultan faktor X1,X2,X3,X4 dengan Y 0,555 dan Rsquare 0,308 tingkat signifikan hitung pada 0. Maksudnya korelasi dan pengaruh yang terjadi juga memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Tabel 4: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.555 ^a	.308	.284	5.53388	.308	12.785	4	115	.000

a. Predictors: (Constant), x4, x3, x1, x2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Pada tabel 5 diperlihatkan nilai coefficients dari masing-masing faktor. Semua Standardized Coefficients bertanda positif dan tingkat signifikan hitung untuk koefisien ini semuanya <0,05; artinya semua pengaruh dimasing-masing jalur memiliki tingkat kepercayaan tinggi.

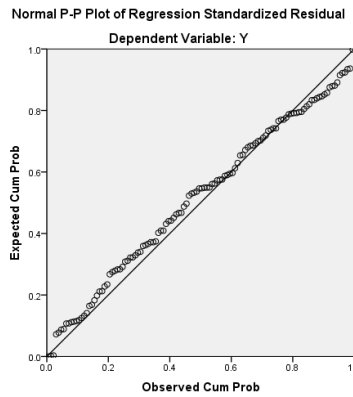
Tabel 5: Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.477	4.356		1.946	.054
	x1	.453	.208	.213	2.172	.032
	x2	.222	.357	.070	.623	.043
	x3	.547	.379	.140	1.445	.015
	x4	.637	.298	.251	2.139	.035

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Pada gambar berikut disajikan bahwa data berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar 1.



Sumber: Hasil penelitian, 2020

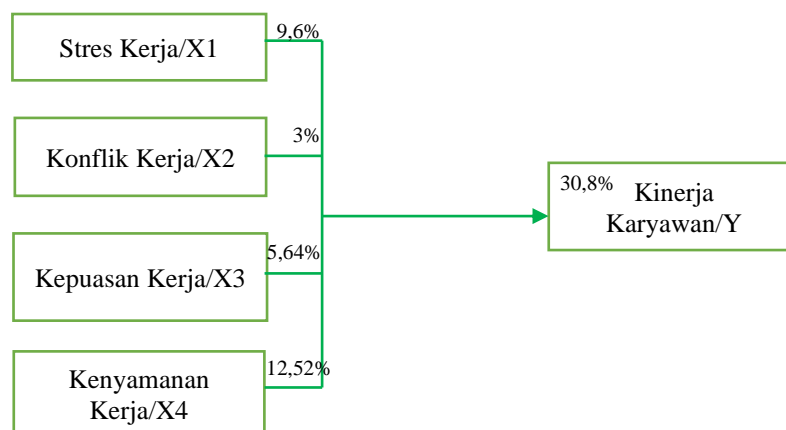
Bila dikaitkan antara tabel 3 dengan tabel 5 serta dimasukkan pada formula regresi berganda, maka bentuk persamaannya menjadi:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e \\
 Y &= 0 + \mathbf{0,213} \times \mathbf{0,451} + \mathbf{0,070} \times \mathbf{0,429} + \mathbf{0,140} \times \mathbf{0,403} + \mathbf{0,251} \times \mathbf{0,499} + e \\
 Y &= \mathbf{0,0960} + \mathbf{0,030} + \mathbf{0,0564} + \mathbf{0,1252} \\
 Y &= 0,3076 = \mathbf{0,308} \text{ signifikan pada } 0\% \\
 \text{Nilai } Y &= 0,308 = R^2 \text{ atau total pengaruh simultan } X_1, X_2, X_3, X_4 \text{ pada } Y
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian data pada tabel 3, tabel 4 dan tabel 5, diperoleh informasi bahwa:

1. Keempat faktor terbukti memiliki pengaruh pada kinerja karyawan/Y, total pengaruhnya secara simultan sebesar 30,8% signifikan pada 0%. Artinya tolak hipotesis Ho dan terima hipotesis Ha atau terbukti ada pengaruh yang signifikan dari faktor stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja, kenyamanan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara partial juga membuktikan, bahwa X1 (stres kerja) berpengaruh pada Y sebesar 9,6% signifikan hitung pada 3,2%
3. Hasil pengujian secara partial juga membuktikan, bahwa X2 (konflik kerja) berpengaruh pada Y sebesar 3% signifikan hitung pada 4,3%
4. Hasil pengujian secara partial juga membuktikan, bahwa X3 (kepuasan kerja) berpengaruh pada Y sebesar 5,64% signifikan hitung pada 1,5%
5. Hasil pengujian secara partial juga membuktikan, bahwa X4 (kenyamanan kerja) berpengaruh pada Y sebesar 12,52% signifikan hitung pada 3,5%

Hasil penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Faktor yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan

Pembahasan

Penelitian ini telah membuktikan bahwa stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kenyamanan kerja merupakan faktor-faktor yang menentukan berkinerjanya seorang karyawan. Meskipun pengaruh totalnya/simultan termasuk kecil (30,8%) tetapi dengan tingkat signifikan 0% memberi keyakinan bahwa keempat faktor tersebut memang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, seperti: kepuasan kerja (Robbins, 2008; Berliana et al, 2018), stres kerja (Robbins, 2008; Hans Selye, dalam Luthan, 2008), kenyamanan kerja (Wensley et al (20170), konflik tugas (Henry and Ongori, 2009). Dimana teori tersebut mengingatkan bahwa keempat faktor tersebut berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara partial, diperoleh informasi bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9,6% signifikan pada 3,2%. Artinya penelitian ini telah memberi bukti bahwa faktor stres terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini menjadi salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penyebabnya karena stres yang tidak dikelola dan berkelebihan akan menimbulkan efek negatif bagi individu karyawan. Davis and Newstrom (1985) menyatakan stres yang berkelebihan mengancam kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Efek stres berkelebihan akan menyebabkan seseorang mengalami depresi berat, bahkan gangguan mental. Karenanya stres perlu dikelola oleh individu karyawan. Para manajemen perusahaan sebaiknya memberikan solusi dan panduan-panduan teknik mengelola stres serta selalu mengingatkan karyawan untuk mengelola stres yang muncul dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Beberapa teknik mengelola stres adalah dengan mengadakan kegiatan ke agamaan, wisata, pertunjukkan hiburan, diskusi terbuka, lomba antar karyawan, menyediakan unit konselling, dan lainnya. Karyawan perlu juga menyadari bila ada rasa gelisah, rasa kwatir berlebihan, tegang dan sebangsanya, ini tanda-tanda stres (Ivancevich et al, 2007). Stres perlu dikelola demikian rupa agar jangan menimbulkan dampak negatif. Pada batas-batas tertentu stres diperlukan. Stres bisa sebagai daya ungkit seseorang untuk maju. Stres bukan sesuatu yang perlu dihindari, tetapi ia perlu dikelola oleh masing-masing individu, sehingga menjadi pemicu untuk memperbaiki diri. Stres berkelebihan tanpa usaha memperbaikinya akan merusak diri sendiri dan lingkungan sekitar. Berusaha menanamkan sikap ikhlas pada masing-masing diri individu sangat bermanfaat menurunkan tingkat stres. Konsep ikhlas adalah menerima segala sesuatu sebagai suatu takdir dan manusia wajib berusaha memperbaiki kondisi yang ada secara maksimal.

Pengujian dengan regresi berganda juga memberikan informasi bahwa konflik kerja secara partial berpengaruh positif meningkatkan kinerja karyawan. Total pengaruhnya 3% dan signifikan pada 4,3%. Pengaruh partialnya termasuk dalam kategori kecil tetapi memiliki tingkat signifikan yang dapat dipercaya. Artinya faktor konflik kerja juga berperan meningkatkan kinerja karyawan. Penjelasan yang bisa disampaikan bahwa konflik kerja sebagai situasi ketidakcocokan individu dengan individu lain atau kelompok, berguna sebagai pengimbang dan saling awasi antar kegiatan yang dilaksanakan oleh individu/kelompok di organisasi. Karenanya dalam organisasi timbulnya konflik kerja juga sesuatu yang wajar, asal dalam batas-batas saling menyempurnakan. Suatu konflik bisa muncul karena adanya perbedaan pandangan dari pihak lain. Perbedaan ini merupakan koreksi atas pendapat individu atau tim yang bersangkutan. Sebagai manusia, hal yang perlu disadari adalah perbedaan: pandangan, pendapat, pola pikir adalah suatu rahmat. Penyebabnya manusia tidak ada yang sama. Hal yang perlu dilakukan oleh seseorang bila konflik muncul adalah berusaha memahami pemikiran orang lain, sehingga jalan keluar bisa ditentukan. Janganlah memaksakan kehendak dan keinginan tanpa memperhatikan kebutuhan orang banyak.

Hasil uji secara partial, faktor kepuasan kerja juga menentukan kinerja karyawan, total pengaruhnya sebesar 5,64% dengan tingkat signifikan hitung 1,5%. Pengujian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja turut menentukan kinerja karyawan. Penjelasan yang bisa disampaikan karena kepuasan kerja adalah perilaku seseorang atas aktivitas pekerjaannya. Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terkait dengan sikap karyawan menjalankan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja, akan bersikap positif pada perusahaan tempat ia berkerja. Karyawan yang menyukai pekerjaannya, akan tetap bertahan untuk jangka lama, karena yang bersangkutan memiliki kepuasan kerja tinggi (Jones dalam Akehurst et al, 2009; Berliana et al, 2008). Pada umumnya karyawan akan puas bila apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang didapatnya.

Pengujian partial untuk faktor kenyamanan kerja, memberikan informasi bahwa secara partial kenyamanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 12,52% signifikan pada 3,5%. Pengaruh partial faktor ini, paling besar dan paling dominan. Penyebabnya karena kenyamanan kerja sebagai sebuah faktor yang ditunggu dan diharapkan oleh para karyawan. Kenyamanan kerja yang diharapkan tersebut terkait dengan suasana kerja yang menyenangkan, mengembirakan dan membuat damai perasaan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Suasana menyenangkan ini berhubungan langsung dengan fisik dan nonfisik karyawan. Suasana menyenangkan timbul dari rangsangan lingkungan yang masuk melalui panca indra dan di cerna oleh otak manusia (Wensley et al, 2017). Rangsangan ini bukan hanya melibatkan fisik tetapi juga perasaan dan logika manusia. Beberapa bentuk suasana yang menyenangkan seperti: perilaku pimpinan, gaya manajemen, sistem kerja, lingkungan kerja (cahaya, bau, suhu), dihargai oleh pimpinan, , keuangan/kompensasi, kegiatan religi, hubungan sosial antar karyawan dan budaya organisasi.

Melihat uraian dan bahasan yang telah disampaikan, penelitian ini memberikan kontribusi dan pembuktian bahwa stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kenyamanan kerja merupakan faktor yang berkontribusi meningkatkan kinerja individu karyawan dalam berkerja. Pengendalian faktor-faktor tersebut diyakini akan meningkatkan kinerja karyawan. Sentono (1999) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil kerja karyawan dibandingkan dengan target, bila sama dengan target atau di atas target, karyawan tersebut berarti berkinerja. Berkinerjanya seorang karyawan, juga ditentukan dari berapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan. Tentunya kontribusi ini bisa dibandingkan dengan target yang ditetapkan atau dibandingkan dengan rata-rata pencapaian karyawan lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan dan membuktikan bahwa stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kenyamanan kerja sebagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Dari keempat faktor tersebut, faktor kenyamanan kerja menjadi faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Rupanya tenaga kerja Indonesia untuk bidang usaha property, sangat merasakan bahwa kenyamanan dalam berkerja seperti: gaya manajemen, kepemimpinan, sistem kerja, lingkungan kerja yang nyaman, kondisi ruangan, lingkungan (suara, cahaya, bau, suhu udara), dihargai oleh pimpinan, hubungan sosial antar pegawai, keuangan, kegiatan religi dan budaya organisasi sangat bermanfaat bagi mereka dalam meningkatkan kinerjanya. Kedepan faktor yang disebutkan tadi dapat dilanjutkan untuk diteliti dari perspektif yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Afzalur, R. (2011). *Managing Conflict in Organizations*, 4th Edition. New Jersey: Transaction Publishers.

- Akehurst, G., Comeche, J. M., and Galindo, M. A. (2009). Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME. *Business Economic Vol.31*, 89-120.
- Barasa, L., Gunawan, A., and Sumali, B. (2018). Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing*.
- Berliana, M., Siregar, N., and Gustian, H. D. (2018). International Review of Management and Marketing | Vol 8 • Issue 6 • 2018. *International Review of Management and Marketing*.
- Daft, R. R. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., and Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- George, J., and Jones, G. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (5th ed.). Upper Saddle River: New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gursida, H., and Harmon. (2017). *Metode Penelitian Bisnis dan Keuangan. Konsep dan Implementasinya*. Bogor: Paspri
- Hakim, L., and Hidayat, A. S. (2018). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organization Commitment. *Indonesian Journal of Business and Economics*.
- Henry, R., and Ongori, P. (2009). Organizationa; Conflict and its Effects on Organizational Performance. *Resemarch Journal of Management* 2, 16-24.
- Ivancevich, J., Matteson, M. T., and Konopaske, R. (2007). *Organizational Behaviour and Management*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* (11th ed.). New York: McGraw Hill Irwin Companies Inc.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Mohd, I. H., Omar, M. K., and Asri, T. N. (2016). The Effects of Organizational Conflicts on Team Effectiveness in a Malaysian Statutory Body Institutions. *International Review of Management and Marketing*.
- Oborne, D. J. (1995). *Ergonomics at Work Human Factor In Design and Development. England* (3rd edition). John Wiley & Sons, Ltd.
- Rina, A. C. (2005). Hubungan antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja dengan Konflik Kerja. *Universitas Gunadarma*.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior* (10th ed.). (B. Molan, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sanders, M. S., and McCormick, E. (1993). *Human Factors In Engineering and Design* (7th ed.). McGraw-Hill Inc.
- Sentono, P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi I*. Yogyakarta: BPFE.
- Slocum, M., and Hellriegel, C. (2007). Technostress in The Workplace Managing Stress in The Electronic Workplace. *Journal American Accademy of Business*.
- Sunaryo. (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan* . Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management (Konsep, Arsitektur dan Implementasi)*. Graha Ilmu.
- Wensley, C., Botti, M., Mckillop, A., and Merry, A. F. (2017). A framework of comfort for practice. *International Journal for Quality in Health Care*.
- Wexley, K. N., and Yuki, G. A. (2005). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. (M. Sobaruddin, Trans.) Jakarta: Rineka Cipta.