

PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALE AYU RESTO GIWANGAN KOTA YOGYAKARTA

The Effect of Working Stress, Competence, and Work Environment on Employee Performance at Bale Ayu Restaurant, Giwangan, Yogyakarta City

Rizki Adji Saputra^{1*}, Siti Hamidah, Budi Widayanto¹

¹ Program Studi Agribisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta Jln. SWK 104 (lingkar Utara) Condongcatur Yogyakarta Indonesia 55283

* Penulis Korespondensi: rizkiadj88@gmail.com

Abstract

The research aims to: (1) describe the level of working stress, competence, work environment and employee performance, (2) analyze the effect of working stress, competence and work environment on employee performance. The research of method used a descriptive method with a quantitative approach. The implementation of method used case study method. The census of method with 39 employees were taken as respondents. The data used primary data and secondary data. The data analysis of method used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The independent variables used are working stress, competence and work environment, while the dependent variable is employee performance. The result showed that: (1) Working stress and competence are included in moderate category, while the work environment and employee performance include in good category, (2) Working stress has a negative effect on employee performance, competence and work environment has a positive effect on employee performance of Bale Ayu Restaurant Giwangan Yogyakarta City.

Keywords: Competence, employee performance, work environment, working stress

Abstrak:

Tujuan penelitian adalah: (1) Mendeskripsikan tingkat stres kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, (2) Menganalisis pengaruh stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah metode studi kasus. Cara pengambilan sampel dengan Sampling Jenuh (Sensus) dengan jumlah responden sebanyak 39 karyawan Bale Ayu Resto Giwangan. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja dan kompetensi termasuk dalam kategorisedang, sedangkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik, (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta.

Kata Kunci: stres kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dengan tenaga kerja agar berjalan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Kualitas sumberdaya manusia yang baik akan memiliki peran penting dalam mengembangkan perusahaan guna mencapai tujuannya, secanggih dan selengkap apapun fasilitas yang diberikan oleh suatu perusahaan tanpa adanya sumberdaya manusia yang mampu mengoperasikan baik secara jumlah ataupun secara kemampuan, maka perusahaan akan terkendala dalam mencapai visi-misinya. Sumberdaya manusia perlu dikelola secara profesional agar tercapai keseimbangan antara karyawan, tuntutan dan kemampuan perusahaan dengan baik.

Terwujudnya tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang diterima, namun sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk pula pada hasil yang diperoleh oleh perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah stress kerja, lingkungan kerja dan lingkungan kerja.

Handoko (2014) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan seseorang yang mampu mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisinya. Stres dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja, tetapi juga dapat berperan membantu atau menjadi fungsional tergantung seberapa besar tingkat stres yang dirasakan. Penyesuaian antara harapan dan kenyataan yang kurang mampu dikendalikan oleh karyawan akan cenderung mengalami stres. Kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap pemimpin, volume pekerjaan yang berlebihan, komunikasi yang kurang baik dan otoritas dalam bekerja juga akan memacu timbulnya stres kerja karyawan.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki keunggulan yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap dalam bekerja. Pada dasarnya, kompetensi yang baik akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang maksimal (Edison, dkk. 2016)

lingkungan kerja juga salahsatu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena sebagian besar waktu karyawan dihabiskan di tempat atau lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik seperti sarana prasaran yang cukup, fasilitas yang memadai dan rekan kerja yang mendukung pasti akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak hasil yang positif bagi perusahaan. lingkungan kerja yang buruk akan menjadi hambatan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mampu mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2009).

Bale Ayu Resto Giwangan merupakan usaha yang bergerak dibidang kuliner dengan menu andalan ikan gurameh. Usaha dibidang kuliner Bale Ayu Resto Giwangan telah berjalan selama kurang lebih 13 tahun sejak 2009, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti adanya complain dari pelanggan dan juga pesanan yang belum terorganisir dengan baik. Permasalahan terkait juga ditemukan seperti kurang fokusnya karyawan dalam bekerja, kurangnya pemahaman karyawan terkait bidang pekerjaannya dan juga lingkungan kerja yang kurang kondusif dirasa mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat beberapa fenomena dan permasalahan, sehingga penulis meneliti dengan judul (Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta) dengan tujuan mendeskripsikan tingkat stress kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan metode studi kasus yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu hal spesifik atau ciri khas dari suatu tempat. Bale ayu resto giwangan dijadikan sebagai lokasi penelitian karena bale ayu resto giwangan memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan rumah makan lain, seperti tempat yang bernuansa joglo modern, menu masakan ikan gurame yang pada umumnya masih terdapat bau tanah atau lumpur mampu diminimalisir dan juga menu masakan yang bervariasi juga menjadi unggulan dari bale ayu resto giwangan. Macam data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Cara pengambilan data yaitu menggunakan teknik observasi, wawancara, pembagian angket kuisioner dan dokumentasi. Data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka, publikasi internet, jurnal dan literasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Pemilihan responden menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yang mana metode pemilihan responden bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bale ayu resto giwangan sebanyak 39 orang meliputi *Supervisor* (1 orang), *Marketing* (1 orang), *Accounting* (1 orang), *Admin* (1 orang), *Kitchen* (15 orang), *Barista* (4 orang), *Server* (12 orang), *Cashier* (4 orang). Untuk teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara umum mengenai penelitian yang datanya berupa angka serta analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

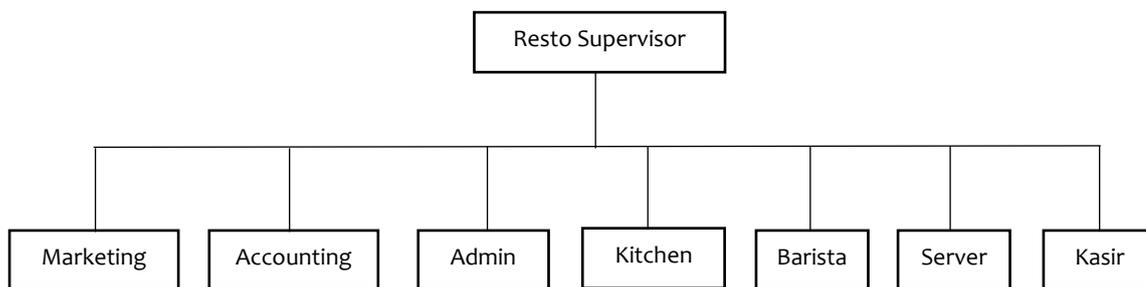
3. Gambaran Umum Bale Ayu Resto Giwangan

3.1. Keadaan umum bale ayu resto giwangan

Bale ayu group merupakan sebuah perusahaan jaringan kuliner yang didirikan oleh Bapak H. Suryanto berpusat di Kota Yogyakarta dengan beberapa *brand* antara lain: Bale Ayu Resto, Bale Bebakaran Resto, Bale Bebek Resto, RM Padang Giwangan dan Cikis Cake and Bakery yang tersebar di beberapa daerah di Yogyakarta, Kutoarjo dan Tangerang Selatan. Bale Ayu Group melihat prospeknya usaha di bidang kuliner yang semakin baik hingga akhirnya mendirikan Bale Ayu Resto yang terletak di Jalan Imogiri Timur KM 6 Yogyakarta (100m selatan Terminal Giwangan). Memiliki tujuan perusahaan yang jelas dituliskan pada visi dan misi Bale Ayu Resto Giwangan:

- 1) Visi
Menjadikan restoran dengan ciri khas masakan nusantara yang mengutamakan kualitas produk dan pelayanan terbaik.
- 2) Misi
 - a) Memberikan solusi bagi pelanggan untuk mendapatkan produk makanan yang berkualitas,
 - b) Membangun profesionalitas dan pelayanan yang prima demi tercapainya pertumbuhan dan perkembangan Bale Ayu Resto,
 - c) Memberikan kesejahteraan bagi karyawan, seluruh mitra dan *stakeholder* Bale Ayu Resto Giwangan,
 - d) Membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

3.2. Struktur organisasi Bale Ayu Resto Giwangan



Gambar 1. Struktur Organisasi Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta

Sumber gambar: Data Primer (2022)

Karyawan yang terdapat bekerja di Bale Ayu Resto Giwangan sejumlah 39 orang, dengan jumlah tiap masing-masing divisi yang berbeda. Berikut rincian karyawan tiap divisinya:

- 1) Supervisor : 1 orang (perempuan)
- 2) Marketing : 1 orang (perempuan)
- 3) Accounting : 1 orang (perempuan)
- 4) Admin : 1 orang (perempuan)
- 5) Kitchen : 15 orang (3 perempuan dan 12 laki-laki)
- 6) Barista : 4 orang (1 perempuan dan 3 laki-laki)
- 7) Server : 12 orang (5 perempuan dan 7 laki-laki)
- 8) Kasir : 4 orang (perempuan)

a. Produk Bale Ayu Resto Giwangan

Tabel 1. Produk Bale Ayu Resto Giwangan

No	Menu	Macam
1	Iaak	Gurame bakar madu, gurame bakar kecap, gurame bakar pedas, gurame bakar bbq, gurame <i>crispy</i> saus madu, gurame <i>crispy</i> saus asam manis, gurame <i>crispy</i> telur asin, gurame goreng terbang, gurame lombok ijo, gurame pesmol, gurame bumbu mangut, gurame saus citarasa, gurame gulai, cumi <i>crispy</i> , cumi <i>crispy</i> saus madu, cumi <i>crispy</i> saus asam manis, cumi cabe garam, cumi saus lada hitam, cumi saus tiram, cumi saus citarasa, cumi saus bbq, kerang dara rebus, kerang dara goreng, kerang dara saus lada hitam, kerang dara saus tiram, kerang saus citarasa, udang <i>crispy</i> , udang <i>crispy</i> mayonnaise, udang bakar madu, udang bakar baleayu, udang bakar pedas, udang telur asin, udang saus lada hitam, udang saus asam manis, udang saus tiram, udang saus mentega, udang saus bangkok, ayam goreng, ayam bakar, nila goreng, nila bakar, bebek goreng, bebek bakar, lele goreng, lele bakar.
2	Sayur	Kangkung ca bawang putih, kangkung tumis cabe, kangkung <i>hotplate</i> , tauge tumis cabe, tauge tahu kuning, tauge ikan asin, sayur asem, sayur lombok ijo, karedok, trancam, sawi ca jamur, sawi ca udang, brokoli ca bawang putih, brokoli saus tiram, brokoli ca udang, terong goreng kecap, terong bakar sambel teri, terong balado teri, capcay goreng, capcay kuah.
3	Minum	Aneka jus, aneka <i>milkshake</i> , teh, jeruk, kelapa muda, es buah, sirup, beras kencur, gula asem, wedang pletok, kopi tubruk, susu, cappuccino, coklat, the jahe, susu jahe, kopi susu.
4	Nasi	Nasi putih per porsi, nasi putih per bakul/ <i>cething</i>

Sumber tabel: Data Primer (2022)

b. Pembagian Jam Kerja

Manajemen waktu kerja telah ditetapkan oleh Bale Ayu Resto Giwangan. Karyawan diberikan waktu kerja 6 hari kerja dan 1 hari istirahat (libur). Jam kerja yang ditetapkan oleh manajemen untuk karyawan juga telah ditetapkan dengan pembagian waktu kerja sebagai berikut:

- 1) Pagi : 08.00 – 16.00 WIB
- 2) Middle : 12.00 – 20.00 WIB
- 3) Sore : 14.00 – 20.00 WIB

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif Berdasarkan Kategori

Karakteristik Responden	Keterangan	
	Frekuensi (n=39)	Presentase (100%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	22	56,41
laki-laki	17	43,59
Usia		
0-14 tahun	0	0,00
15-64 tahun	39	100,00
>65 tahun	0	0,00
Pendidikan Terakhir		
SITP	2	5,13
SITA	34	87,18
Diploma	1	2,56
Strata	2	5,13
Iama Bekerja		
0-2,5	15	38,46
2,5-5	7	17,95
5-7,5	9	23,08
7,5-10	5	12,82
>10	3	7,69

Sumber tabel: Data Primer (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (56,41%) dan 17 orang berjenis kelamin perempuan (43,59%). Praktek yang terjadi di lapangan, jenis kelamin mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan di Bale Ayu Resto Giwangan karena pekerjaan yang mengandalkan tenaga yang umumnya dilakukan oleh laki-laki. Selain itu, pekerjaan juga yang diperlukan ketelitian dan ketelatenan umumnya dikerjakan oleh perempuan. Menurut kelompok berdasarkan usia bahwa seluruh karyawan berusia antara 15-64 tahun yaitu sebanyak 39 orang (100%). Golongan usia produktif pada umumnya memiliki kondisi fisik dan tenaga yang baik sehingga pekerjaan yang dihasilkan mampu memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh Bale Ayu Resto. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berlatar belakang pendidikan lulusan SITA yaitu sebanyak 34 orang (87,18%) dan berdasarkan lama bekerja mayoritas karyawan telah bekerja selama 0-2,5 tahun sebanyak 15 orang (38,46%).

a. Variabel stres kerja

Tabel 3. Persentase Skor Variabel Stres Kerja Karyawan Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta

Dimensi	Indikator	Skor Rata-rata	Skor Maksimal	Persentase (%)
Beban Kerja	Tekanan atas pekerjaan yang harus tepat waktu	2,59	5	51,8
	Tekanan volume pekerjaan yang tinggi	3,69	5	73,8
Jumlah		6,28	10	62,8
Rata-rata		3,14	5	62,8
Sikap Pemimpin	Teguran dari atasan secara keras terhadap karyawan	3,59	5	71,8
	Kurangnya pengawasan atasan terhadap karyawan	2,74	5	54,9
Jumlah		6,33	10	63,3
Rata-rata		3,17	5	63,3
Waktu Kerja	Kehadiran karyawan sesuai jam kerja	2,72	5	54,4
	Waktu kerja yang diberikan kepada karyawan	3,54	5	70,8
Jumlah		6,26	10	62,6
Rata-rata		3,13	5	62,6
Konflik	Ada tidaknya perselisihan antar karyawan	2,62	5	52,4
	Ada tidaknya perselisihan antara atasan dengan karyawan	2,64	5	52,8
	Ada tidaknya aturan yang mengganggu kenyamanan karyawan	2,77	5	55,4
Jumlah		8,03	15	53,6
Rata-rata		2,68	5	53,6
Komunikasi	Kelancaran komunikasi antar karyawan	2,74	5	54,9
	Kelancaran komunikasi antara karyawan dengan atasan	3,67	5	73,3
Jumlah		6,41	10	64,1
Rata-rata		3,21	5	64,1
Otoritas Kerja	Karyawan diberikan tanggung jawab sesuai jabatannya	3,18	5	63,6
	Jumlah	3,18	5	63,6
Rata-rata		3,18	5	63,6
Skor Total Variabel Stres Kerja		36,49	60	60,8
Skor Rata-rata Variabel Stres Kerja		3,04	5	60,8

Sumber tabel: Data Primer (2022)

Tabel 3 menunjukkan skor total item pernyataan dari variabel stres kerja di Bale Ayu Resto adalah sebesar 36,5 dengan rata-rata 3,04. Persentase variabel stres sebesar 60,8% yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah indikator tekanan volume pekerjaan yang tinggi pada Bale Ayu Resto Giwangan yaitu sebesar 3,69 dengan persentase 73,8% yang termasuk kategori stres kerja yang rendah, artinya volume atau jumlah pekerjaan yang terlalu banyak masih mampu diatasi atau sudah baik. Karyawan Bale Ayu Resto Giwangan merasa pekerjaan yang diterima oleh karyawan terhadap permintaan pelanggan yang terlalu banyak masih mampu diatasi dengan baik. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah indikator tekanan atas pekerjaan yang harus tepat waktu yaitu sebesar 2,59 dengan persentase 51,9% yang termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan merasa tuntutan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya memberatkan. Tuntutan karyawan menyelesaikan tugas harus tepat waktu menjadikan kendala disebabkan setiap masing-masing individu memiliki kapasitasnya dan caranya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2014). Hasil menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan, artinya adanya stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) dari karyawan Bale Ayu Resto Giwangan.

Tabel 4. Persentase Skor Variabel Kompetensi Karyawan Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta

Dimensi	Indikator	Skor Rata-rata	Skor Maksimal	Persentase (%)
Pengetahuan	Pengetahuan terkait bidang yang di jalankan	3,44	5	68,7
	Karyawan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan	3,49	5	69,7
	Jumlah	6,93	10	69,3
	Rata-rata	3,47	5	69,3
Keahlian	Keahlian karyawan sesuai bidang pekerjaan	2,39	5	47,7
	Karyawan mampu mengetahui kekurangannya	3,49	5	69,7
	Karyawan mampu mencari solusi terhadap permasalahannya	3,59	5	71,8
	Jumlah	9,47	15	63,2
	Rata-rata	3,16	5	63,2
Sikap	Saya menerima dengan lapang dada atas kritik dan saran terhadap pekerjaan saya	3,46	5	69,2
	Karyawan menanggapi serius terkait pelanggaran	4,23	5	84,6
	Jumlah	7,69	10	76,9
	Rata-rata	3,85	5	76,9
Skor Total Variabel kompetensi		24,08	40	60,2
Skor Rata-rata Variabel kompetensi		3,44	5	60,2

Sumber tabel: Data Primer (2022)

Pada Tabel 4 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata yang diperoleh variabel kompetensi di Bale Ayu Resto adalah sebesar 3,44. Skor total yang didapatkan adalah sebesar 24,08 dengan persentase 60,2%. Indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah indikator karyawan menanggapi serius terkait pelanggaran yaitu sebesar 4,23 dengan persentase 84,6%, artinya indikator ini termasuk dalam kategori sanget tinggi. Karyawan akan bersikap serius terkait pelanggaran yang dilakukan karena kedisiplinan dan ketaatan aturan dalam bekerja sangat diperlukan agar menghindari kesalahan-kesalahan saat bekerja. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah indikator keahlian karyawan sesuai bidang pekerjaan sebesar 2,39 dengan persentase 47,7% yang termasuk dalam kategori rendah. Karyawan Bale Ayu Resto merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai bidang sehingga karyawan merasa kurang maksimal dalam mengerjakan tugasnya.

Hasil menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa adanya kompetensi yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Catalina (2015) bahwa kompetensi yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Bale Ayu Giwangan termasuk dalam kategori sedang, meskipun keahlian yang dimiliki karyawan pada mulanya masih kurang namun keinginan untuk belajar dari karyawan cukup tinggi membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dilihat dari bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Lingkungan Kerja

Tabel 5. Persentase Skor Variabel lingkungan Kerja Karyawan Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta

Dimensi	Indikator	Skor Rata-rata	Skor Maksimal	Persentase (%)
Fasilitas	Kelengkapan fasilitas yang digunakan karyawan	4,41	5	88,2
	Fungsi peralatan yang digunakan	3,46	5	69,2
Suasana	Jumlah	7,87	10	78,7
	Rata-rata	3,94	5	78,7
	Penerangan tempat kerja bagi karyawan	3,46	5	69,2
	Kondisi sirkulasi udara	3,54	5	70,8
Hubungan dengan rekan kerja	Tempat kerja yang bebas dari suara bising	2,49	5	49,7
	Jumlah	9,49	15	63,3
	Rata-rata	3,16	5	63,3
	Hubungan sesama rekan kerja yang harmonis	3,51	5	70,3
Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan karyawan dengan pimpinan yang harmonis	3,56	5	71,3
	Hubungan sesama rekan kerja yang harmonis	3,54	5	70,8
	Jumlah	10,61	15	70,7
	Rata-rata	3,54	5	70,7
Skor Total Variabel lingkungan kerja		27,97	40	69,9
Skor Rata-rata Variabel lingkungan kerja		3,49	5	69,9

Sumber tabel: Data Primer (2022)

Pada Tabel 5 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata yang diperoleh variabel lingkungan kerja di Bale Ayu Resto adalah sebesar 3,49. Skor total yang didapatkan adalah sebesar 27,97 dengan persentase 69,9%. Indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah indikator kelengkapan fasilitas yang digunakan karyawan yaitu sebesar 4,41 dengan persentase 88,2%, artinya indikator ini termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kelengkapan fasilitas yang digunakan karyawan akan menunjang keefektivitasan dalam bekerja, sehingga dengan fasilitas yang lengkap karyawan Bale Ayu Resto Giwangan merasa nyaman dan menjadikan suasana kerja nyaman. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah indikator kondisi tempat kerja yang bebas dari suara bising sebesar 2,49 dengan persentase 49,7% yang termasuk dalam kategori rendah. Karyawan Bale Ayu Resto Giwangan merasa tempat kerja yang bebas dari suara bising sangat penting untuk fokus dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik.

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya adanya lingkungan kerja karyawan yang baik di Bale Ayu Resto Giwangan mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khasanah (2016) bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan.

d. Kinerja Karyawan

e.

Tabel 6. Persentase Skor Variabel Kinerja Karyawan Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta

Dimensi	Indikator	Skor Rata-rata	Skor Maksimal	Persentase (%)
Kualitas Kerja	Keterampilan mengerjakan pekerjaan	3,95	5	78,9
	Ketepatan mengerjakan pekerjaan sesuai arahan	3,95	5	78,9
	Ketelitian mengerjakan pekerjaan	3,79	5	75,9
	Jumlah	11,69	15	77,9
	Rata-rata	3,89	5	77,9
Kuantitas Kerja	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,87	5	77,4
	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai	4	5	80
	Jumlah	7,87	10	78,7
	Rata-rata	3,94	5	78,7
Sikap	Kerja sama antar karyawan	3,95	5	78,9
	Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja	3,69	5	73,8
	Jumlah	7,64	10	76,4
	Rata-rata	3,82	5	76,4
Dapat Tidaknya Diandalkan	Mengikuti instruksi yang diberikan	3,82	5	76,4
	Inisiatif dalam melakukan tugasnya	3,82	5	76,4
	Karyawan rajin dalam mengerjakan tugasnya	3,89	5	77,9
	Jumlah	11,53	15	76,9
	Rata-rata	3,84	5	76,9
Skor Total Variabel kinerja karyawan		38,74	50	77,48
Skor Rata-rata Variabel kinerja karyawan		3,87	5	77,48

Sumber tabel: Data Primer (2022)

Tabel 6. didapatkan skor total dari item pernyataan variabel kinerja sebesar 38,74 dengan skor rata-rata sebesar 3,87. Persentase variabel kinerja sebesar 77,48% yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini berarti kinerja di Bale Ayu Resto Giwangan sudah baik. Indikator yang mendapat skor tertinggi adalah indikator pekerjaan yang dihasilkan sesuai sebesar 4 dengan persentase 80% yang termasuk dalam kategori tinggi. Kuantitas atau hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan Bale Ayu Resto Giwangan sudah baik. Karyawan mampu memenuhi kuantitas pesanan sesuai permintaan pelanggan. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah indikator memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja sebesar 3,69 dengan persentase 73,8%. Karyawan dituntut untuk fokus dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, namun juga dituntut untuk membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya karena untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017) juga menyampaikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Analisis deskriptif yang telah dilakukan pada variabel kinerja karyawan indikator yang mendapat skor tertinggi adalah indikator pekerjaan yang dihasilkan sesuai sedangkan skor terendah adalah indikator memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja. Skor tertinggi yaitu indikator pekerjaan yang dihasilkan sesuai menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diminta oleh pelanggan telah dilakukan dengan baik. Karyawan Bale Ayu Resto Giwangan akan memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang diinginkan pelanggan. Karyawan akan mencatat apa yang ingin dipesan oleh pelanggan, sehingga akan mengurangi terjadinya kesalahan. Indikator skor terendah yaitu indikator memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja artinya inisiatif karyawan dalam membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan masih terbilang kurang baik. Pekerjaan akan terasa ringan apabila dikerjakan dengan saling membantu. Setiap karyawan telah diberikan tugas sesuai dengan *jobdesc* masing-masing divisi, tidak menutup kemungkinan dalam suatu pekerjaan membutuhkan bantuan dari orang lain. Inisiatif yang dilakukan oleh karyawan Bale Ayu Resto Giwangan kurang mampu dilaksanakan dengan baik karena tiap karyawan telah diberikan tugas sesuai dengan tugas divisinya masing-masing. Adanya alur-alur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan membuat karyawan kurang mampu memahami bagaimana bekerja dalam tim, karena karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan telah diatur oleh atasan sehingga membuat inisiatif dari tiap-tiap karyawan Bale Ayu Resto Giwangan menjadi kurang. Setiap karyawan perlu membangun rasa kebersamaan yang tinggi dan kuat antar sesamanya sehingga dapat menumbuhkan sikap atau *attitude* yang baik guna meningkatkan pencapaian hasil kinerja karyawan.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu perlu dilakukan uji instrument data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, untuk mengetahui apakah data kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang mana meliputi:

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji Kolmogorov-Smirnov pada signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa diperoleh nilai sig sebesar 0,200 yang mana lebih besar daripada nilai alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan baik variable stress kerja (X_1), variable kompetensi (X_2) dan variable lingkungan kerja (X_3) memperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja (X_1), variable kompetensi (X_2) dan variable lingkungan kerja (X_3) tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing-masing variable stress kerja sebesar 0,970, variabel kompetensi sebesar 0,309 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,646 atau dapat dikatakan lebih besar daripada 0,05 sebagai alpha. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi memiliki varian yang sama.

4.3 Analisis Regresi linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Model Variabel	Koefisien tidak standar		Sig.
	B		
(konstanta)	20,742		0,000
1 X1 (Stres Kerja)	-0,255		0,001
X2 (Kompetensi)	0,453		0,000
X3 (lingkungan Kerja)	0,363		0,002

Sumber tabel: Hasil Penghitungan Data Primer (2022)

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,935	0,874	0,863

Sumber tabel: Hasil Penghitungan Data Primer (2022)

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regresi	80,659	0,000

Sumber tabel: Hasil Penghitungan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,742 - 0,255 X_1 + 0,453 X_2 + 0,363 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

Konstanta kinerja karyawan sebesar 20,742 artinya apabila variabel stres kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja bernilai tetap ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai kinerja karyawan akan sebesar 20,742.

Koefisien regresi stres kerja bernilai negatif (-0,255) maka menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika dimensi stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,255 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien regresi kompetensi bernilai 0,453 maka menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika keahlian, pengetahuan dan sikap karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,453 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai 0,363 maka menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa fasilitas, suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja membaik, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,363 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian analisis koefisien determinasi dapat diketahui dengan melihat nilai adjusted r square sebesar 0,863 yang berarti bahwa besar presentase pengaruh variabel stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 86,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa masing-masing variabel stress kerja, variabel kompetensi dan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai sig kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh nyata secara individu terhadap kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan.

Berdasarkan hasil analisis uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05 selaku alpha. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh nyata secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan.

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja memperoleh nilai kurang dari 0,05 selaku alpha. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara individu berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kategori stres kerja dan kompetensi termasuk dalam kategori sedang, sedangkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif, sedangkan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diajukan sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai bidang dan secara umum guna meningkatkan keahlian karyawan, sehingga karyawan dapat mampu lebih cekatan dan terkoordinasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu, Bale Ayu Resto Giwangan lebih menyarankan kepada konsumen untuk melakukan pesanan terlebih dahulu khususnya pada saat jam padat kunjungan konsumen (jam makan siang antara 13.00 – 15.00 WIB dan jam makan malam antara 18.00 – 21.00 WIB) sehingga arus pelanggan dapat dikontrol dengan baik dan meringankan beban karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Zainuddin, Darwanis dan Basri Zein. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2(1): h: 142-150.
- Amanda, Ayu. Agung & Widi, Hening. Oetomo (2017). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu dan riset Manajemen* vol 6, No 7.
- Anwar, Rani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen*. ISSN. 2089-2330. Vol: 08.02.2019. Hal: 49- 58.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hendri dan Roy Setiawan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudra Bahari Utama. *Jurnal Mahasiswa Universitas Kristen Petra*. Vol. 5 No 1.
- I Made Sugita Arbawa, W. C. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha , Volume 4*.
- M.M, D. I. (Februari 2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPETENSI TERHADAP. *JOURNAL Ecoment Global , Volume 1 Nomor 1*.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Diajukan: 19 Desember 2022
Diterima: 31 Maret 2022
Dipublikasikan: 28 April 2023