J-MaBis
JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS
p-ISSN : 2827-7619 and e-ISSN : 2809-719X
Volume 2 (2), 2023 pp. 9-16
doi : https://doi.org/10.54816/jmabis.v2i2.767
Available online at https://ojs.ukb.ac.id/index.php/Jmabis/

Analisis Pengaruh Stres, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Beskabean *Coffee & Roastery* Palembang

[1]Endre Gilvano, [2]Sopian, [3*]Siera Syailendra
[1,2,3]Prodi S-1 Manajemen, Universitas Kader Bangsa
E-mail: sierasyailendra01@gmail.com

Kata Kunci
Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstrak
Hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor disekelilingnya agar tetap optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terahadap Kinerja karyawan pada Beskabean Coffee&roaster Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Beskabean *Coffee & Raostery* Palembang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, Sampel pada penelitian ini dengan teknik *Probability Sampling* yang berjumlah 132 responden pada karyawan Beskabean *Coffee&Roastery* Palembang. Variabel Independent dalam penelitian ini adalah Stres Kerja 0.053 (X1), Kepuasan Kerja 0.090 (X2) dan Lingkungan Kerja 0.009 (X3) terahadap Kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukan secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel x ke y berpengaruh sebesar 0.46 %.

Keyword
Job Stress, Job Satisfaction, Work Environment and Employee Performance

Abstract
The most important thing in managing human resources is being able to improve employee performance by paying attention to the factors around them so that they remain optimal. This research aims to determine the influence of work stress and work environment on employee performance at Beskabean Coffee&roaster Palembang. This study uses a quantitative approach. The population of this research is employees of Beskabean Coffee & Raostery Palembang. The data collection technique was by distributing questionnaires. The sample in this study used the Probability Sampling technique, totaling 132 respondents among Beskabean Coffee&Roastery Palembang employees. The independent variables in this research are job stress 0.053 (X1), job satisfaction 0.090 (X2) and work environment 0.009 (X3) on employee performance (Y). The results of this study partially show that work stress has an effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance, and the work environment has an effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously the x to y variables have an effect of 0.46%.

PENDAHULUAN

Karyawan dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam kebutuhan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk didalamnya *soft skill* yang dimilikinya. Dengan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Faktor kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahan merupakan hal yang sangat penting. karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya bagi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja karyawan rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja (Abdul Gofur, 2018).

Hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan lain-lain, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan perusahan. Untuk perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Kepuasan internal dan ekternal merupakan hal yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dari karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini penulis mengkaji dan menganalis suatu permasalahan yang terjadi di perusahaan yang bergerak di bidang *supplier* dan sekaligus *seller* di bidang industri kopi di kota Palembang.

Adapun kepuasan tersendiri yang terajadi pada setiap karyawan beskabean baik berupa cuti 1 hari dalam perbulan diluar dari libur kerja perminggu terhadap karyawan yang di Beskabean *Coffee & Roastery*. Dimana kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal karyawan.

Sebagai upah untuk jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yaitu memadai, adil, seimbang, efektif, aman, tersedia, dan relevan. Kompensasi harus diberikan sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan, kompensasi tersebut dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus, intensif, dan kesejahteraan sehingga jika tidak ada kompensasi ,kompensasi memiliki pengaruh kepuasan kerja merupakan keserasian yang berkaitan dengan keadaan fisiologis, psikologis, dan di dalam lingkungan kerja Beskabean Coffee & Roastery itu sendiri terdapat ruang lingkup yang sedikit tidak nyaman dikarenakan kebanyakan seluruh karyawan yang menepati posisi jabatan baik itu humas, finance, marketing, diduduki oleh keluarga mereka sendiri bisa dikatakan bisnis tersebut adalah bisnis keluarga yang dimana hal tersebut yang terkadang sering terjadi permasalahan keluarga di ikut campur dalam suatu pekerjaan itu sendiri dan lingkungan didalam suatu perusahaan. Bagaiman pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simulatan terhadap kinerja kerja karyawan Beskabean *Coffee & Roastery*.

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri kopi Beskabean *Coffee & Roastery* kota Palembang.

Manfaat teoritis atau akademis merupakan manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu. Sehingga manfaat teoritis ini dapat mengembangkan ilmu yang diteliti dari segi teoritis. Teori yang digunakan tentunya berdasarkan peneliti atau penulis sebelumnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis

penelitian asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang mengandalkan observasi empiris dan pengukuran objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Beskabean Coffee & Roastery yang berlokasi di Jalan Ratna No. 50, RT.25, Kelurahan 29 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II, Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 123 orang karyawan yang terdiri dari berbagai divisi, seperti owner, humas, finance, marketing, purchase, admin gudang, head bar, barista, kitchen, dan waitress.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan mempertimbangkan karyawan tetap dan karyawan training sebagai unit analisis. Data dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara dan kuesioner (angket) menggunakan skala semantik diferensial dengan rentang nilai 1–10. Setiap variabel dalam penelitian ini telah dirumuskan dalam definisi operasional beserta indikator-indikator pengukurnya untuk menjamin kejelasan dan konsistensi data. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dengan demikian, data yang diperoleh diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	101	81%
	Perempuan	22	19%
Usia	20>30 Tahun	101	81%
	20>25 Tahun	22	19%
Status Bekerja	Karyawan Tetap	120	98%
	Dalam masa percobaan	3	2%

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	33.694	6.923		4.867	<.001
	Stres kerja	.207	.090	.224	2.295	.023
	Kepuasan kerja	.279	.084	.283	3.297	.001
	Lingkungan kerja	-.029	.071	-.041	-.416	.678

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis data :

a. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 33.694 yang menyatakan jika variabel X1, X2 dan X3 sama dengan 0 yaitu variabel kinerja karyawan maka kinerja karyawannya sebesar 33.694
b. Koefisien X1 sebesar 0,207 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Stres kerja (X1) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,207 atau 20,7% atau sebaliknya jika terjadi penurunan X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,207atau 20,7%.
c. Koefisien X2 sebesar 0,279 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1% maka kinerja karayawan (Y) meningkat sebesar 0,279 atau 27,9 %,
d. Koefisien X3 sebesar 0,29 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel diisplin kerja (X2) sebesar 1% maka kinerja karayawan (Y) meningkat sebesar 0,29 atau 2,9 %, sebaliknya jika terjadi penurunan X3 sebesar 1% maka kinerja karaywan (Y) menurun sebesar 0,29 atau 2.9%.
e. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Stres kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.694	6.923		4.867	<.001
	Stres kerja	.207	.090	.224	2.295	.023
	Kepuasan kerja	.279	.084	.283	3.297	.001
	Lingkungan kerja	-.029	.071	-.041	-.416	.678
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh XI terhadap Y adalah sebesar 0,023 > 0,05 dan nilai thitung 2,295 > 1,979, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
b. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai thitung 3,297 > 1,979, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
c. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,678 > 0,05 dan nilai thitung -0,416 < 1,979, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima karena terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis dengan Uji f

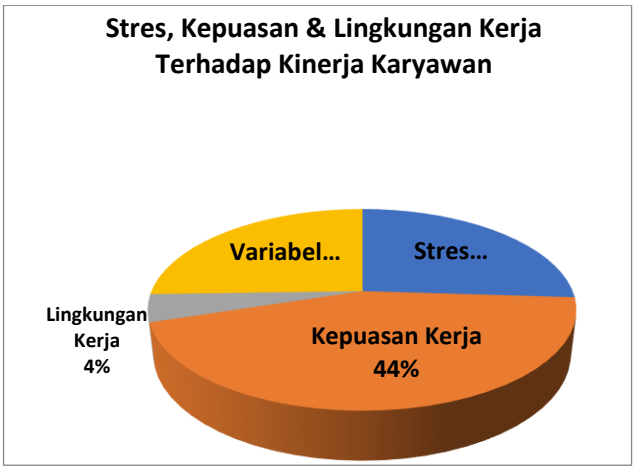
ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.080	3	175.693	6.053	<.001[b]
	Residual	3453.847	119	29.024		
	Total	3980.927	122			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Stres kerja						

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 6,053 > F_{tabel} 2,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh X1. X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364[a]	.132	.111	5.387
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Stres kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,111 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 11,1%.



Berdasarkan Prosantase diatas bahwa X1 26% terhadap kinerja karyawan (Y), X2 44% terhadap kinerja karywan (Y), dan X3 4% terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan penghargaan sebagai varaibel moderasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karaywan dengan penghargaan sebagai variabel moderasi pada industri karet dikota palembang.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan mengunakan alat bantu *SPPS 23 for windows,* diperoleh hasil bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beskabean *Coffee&Roastery* Palembang dengan hasil Sig.0,023 yang menunjukan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karaywan. Hasil analisis menyatakan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima. stres kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan

Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapiu stres karean mampu menghadapi stres tersebut, dan tidak sedikit karyawan yang daya tahan kemampuannya untuk menghadapi stress rendah, jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja pegawai akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab apabila itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang poisitif menjadi negatif.

Menurut Suprihhadi dalam Arfani dan Luterlan (2018) bahwa stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014:204) "prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri".

Menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stress maka dapat dikemukakan bahwa stress kerja yang terus menerus dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang diharap

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *SPSS 23 for windows,* diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karaywan dengan hasil Sig.0,001. Hasil analisis menyatakan variabel kepuasan kerja yang diterapkan oleh karyawan maka kualitas kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Jadi hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadiatul Munawaroh (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi dan baik kepuasan kerja yang ditunjukan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Oleh kaeran itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja karaywan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan, dengan kepuasan kerja seoarang karyawan termotivasi dan memiliki komitmen dalam peningkatan kinerjanya.

Bentuk kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercerminkan pada moral kerja, kedesiplinan dan prestasi kerja dan kepusan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaaan (Hasibuan, 2001).

Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual

memiliki indicator kepuasan yang berbeda dan beragam.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan mengunakan alat bantu *SPPS 23 for windows,* diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beskabean *Coffee&Roastery* Palembang dengan hasil Sig.0,670 yang menunjukan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karaywan. Hasil analisis menyatakan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi.

Fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bukhari, 2019) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian tersebut tidak jauh beda dengan yang terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, dimana lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami masa kehancuran apabila perusahaan tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja ditempat tersebut (Sodexo 2020).

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atauh bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja dilingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemmapuan karaywan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Penagruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel stress kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan

Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya

tahan yang tinggi menghadapiu stres karean mampu menghadapi stres tersebut, dan tidak sedikit karyawan yang daya tahan kemampuannya untuk menghadapi stress rendah, jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja pegawai akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
Sebab apabila itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang poisitif menjadi negatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadiatul Munawaroh (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi dan baik kepuasan kerja yang ditunjukan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Oleh kaeran itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja karaywan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan, dengan kepuasan kerja seoarang karyawan termotivasi dan memiliki komitmen dalam peningkatan kinerjanya.

Penelitian tersebut tidak jauh beda dengan yang terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, dimana lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami masa kehancuran apabila perusahaan tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Beskabean *Coffee & Roastery* Palembang dengan hasil analisi sebesar 0,023. Hal ini berarti stres kerja yang terjadi telah sesuai dengan keinginan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Beskabean *Coffee & Roastery* Palembang dengan hasil analisis 0,001. Hal ini berarti semakin tinggi dan baik kepuasan kerja yang ditunjukan karyawan maka dapat memepengaruhi kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Beskabean *Coffee & Roastery* Palembang dengan hasil analisis 0,670. Hal ini berarti semakin tinggi dan baik Lingkungan kerja yang ditunjukan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Beskabean *Coffee & Roastery* Palembang dengan analis stress kerja 0,023, lingkungan kerja 0,001 dan kepuasan kerja 0,670 dapat disimpulkan dari data analis spss tersebut bahwa 3 varibael tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. PT. Beskabean *Coffee & Roastery* Palembang diharapkan dapat lebih meningkatkan serta memperhatikan hal yang menjadi kebutuhan serta kenyamanan bagi karyawan saat bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh stress kerja kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil

penelitian yang lebih variatif, membangun dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arief Rahman, (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pandeglang.

Bangun, Wilson. 2017. Manajemen SDM Hubungan Industrial. Erlangga.

Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap dengan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating." Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis 11 (3): 191–219.

Ferdinand, Novingky, dan Ahmad Satibi. 2021." Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket."Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan. 2 (1):30-37

Ginting Sarah Meilin dan Valentine Siagian 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderasi." Jurnal Ekonomi 14(3): 64-76

Lyta Lestary, Harmon (2017).Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Manggi.S.A & Kawet.L. 2016. Jurnal: Pengaruh lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. (online). Manado: Universitas Ratulangi Manado. Diakses pada tanggal 5 mei 2019. Terhadap Kinerja." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(1): 89–103.

Sadexo. 2020. "Memahami Pengertian dan jenis lingkungan kerja." 15 jan. https://www.sodexo.co.id/pengertian-dan-jenis-lingkungan-kerja/

Sarah Meilan Ginting, Valentine Siagian (2021) Pengaruh stres lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel moderasi.