

PENGARUH STRES KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.

MAKMUR SEJAHTERA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

MAYA INDAH TRIANI

NPM : 2201110503

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Maya Indah Triani
Nomor Pokok/NIRM : 2201110503
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV MAKMUR SEJAHTERA
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30-03-2026 Pembimbing I :


Hj. Agustina Marzuki, SE.M.Si
NIDN. 0008086502

Tanggal 30-03-2026 Pembimbing II :


Syahyuni, SE.MM
NIDN. 0226106101

Mengetahui :

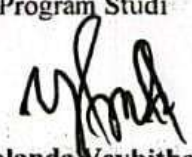
Dekan



Dr. Hj. Misy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Tanggal :

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN.0226028303

Tanggal :

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MAYA INDAH TRIANI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110503
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN
PADA CV MAKMUR SEJAHTERA
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal...30-03-2026...

Ketua Penguji :



Hj. Agustina Marzuki, SE.M.Si
NIDN. 0008086502

Tanggal...30-03-2026...

Penguji I :



Syahyuni, SE.MM
NIDN. 0226106101

Tanggal...30-03-2026...

Penguji II :



Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN. 0226028303

Mengesahkan :

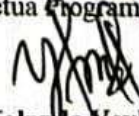
Dekan



Dr. Hj. Misy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Tanggal :

Ketua Program Studi



Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN.0226028303

Tanggal :

036/PS/DFEB/26

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Indah Triani

NomorPokok : 2201110503

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang,



Maya Indah Triani

MOTTO :

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan.
Perang telah usai, aku bisa pulang”

(Penulis)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

KU PERSEMBAHKAN KEPADA :

- ♥ Allah SWT
- ♥ Papa dan mamaku, serta ayuk dan kakakku yang sangat aku cintai dan sayangi
- ♥ Para Pendidik yang kuhormati, serta teman-teman satu angkatan yang kubanggakan
- ♥ Sahabat-sahabatku yang telah banyak membantu
- ♥ Almamater yang kubanggakan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tetap dalam keadaan sehat wal'afiat dengan judul **“Pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Sejahtera Palembang”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dalam penulisan, penyajian maupun dalam pembahasannya. Hal ini di karenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan serta waktu yang dimiliki.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si. AK. CA. CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si, selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si dan Ibu Syahyuni, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dan perhatian dalam memberikan banyak bimbingan, nasehat, pengarahan, serta kritik dan saran yang sangat berguna bagi penulis selama pengerjaan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, terima kasih atas ilmu dan didikan yang telah diberikan selama ini.
7. Pimpinan serta seluruh pegawai CV. Makmur Sejahtera Palembang yang telah memberikan izin riset

8. Kepada Papa Tercinta Alm. Ujang Fauzi skripsi dan gelar ini saya persembahkan untuk Alm. papa yang tidak sempat untuk melihat dan mendampingi putri bungsunya menyelesaikan kuliah. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang sudah diberikan semasa hidupmu.
9. Mama tercinta Erniwati yang perjuangannya sangat luar biasa, terimakasih banyak atas do'a yang sudah diberikan sampai detik ini. Terimakasih atas nasehat, perjuangan, dukungan serta salah satu alasan terkuat saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis berikan dan selesaikan sebagai ucapan terimakasih.
10. Kakakku Fani Toursia Dermawan, A.Md terimakasih sudah memberikan kasih sayang, menjaga dan sekaligus menggantikan peran seorang ayah yang masih adikmu butuhkan sampai saat ini.
11. Ayukku tercinta Dwi Sari Indah Wati, SE. Terimakasih sudah selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk adikmu. Terimakasih telah berjuang dibanyak hal. Terimakasih untuk semua do'a, kasih sayang dan dukunganmu selama ini.
12. Teman-teman seperjuangan satu angkatan Ida Asrovi SM , Elsa Yusiana SM , Nancy Akila SM , yang selama ini telah memberi motivasi, dukungan dan semangat buat penulis. Buat Almh. Adinda Nur Larasati, terimakasih atas persahabatan indah yang terjalin. Do'aku selalu menyertaimu.
13. Semua pihak yang telah berpatisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamiin

Penulis berharap, laporan akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Segala bentuk kekurangan yang ada mudah-mudahan dapat direvisi dalam kesempatan berikutnya.

Palembang,

Maya Indah Triani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
13.1	L
atar Belakang	1
13.2	R
umusan Masalah	6
13.3	T
ujuan Penelitian	7
13.4	M
anfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 KajianTeoritis	9
2.1.1 Kinerja karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10

2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Stres Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	12
2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor Stres Kerja	16
2.1.2.4 Dimensi Stres Kerja.....	18
2.1.2.5 Indikator Stres Kerja.....	19
2.1.3 Keseimbangan kehidupan kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja	20
2.1.3.2 Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja	23
2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja ...	25
2.1.4 Lingkungan Kerja	26
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	27
2.1.4.3 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	30
2.3 Kerangka Pikir	35
2.4 Hipotesis.....	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.1.1 Tempat Penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian	39
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	41

3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel	42
3.3.3 Sampling	42
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	43
3.6 Instrumen Penelitian	46
3.6.1 Uji Validitas	46
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.1.1 Uji Normalisasi.....	48
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas	48
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	50
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	50
3.8 Uji Hipotesis Penelitian.....	51
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	51
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	55
4.1.3 Struktur Organisasi	56
4.2 Karakteristik Responden	62
4.3 Uji Instrumen.....	65
4.3.1 Uji Validitas.....	65

4.3.2 Uji Reliabilitas	67
4.4 Teknik Analisis Data.....	67
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.4.1.1 Uji Normalitas	67
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas.....	68
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.4.3 Analisis Koefisien Kolerasi (r).....	74
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	76
4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	77
4.6 Pembahasan	78
4.6.1 Pengaruh Stres Kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	78
4.6.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
4.6.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA 84

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Jadwal penelitian	39
Tabel 3.2 Variabel Dan Definisi Operasional.....	43
Tabel 3.3 Skala Likert	46
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Stres kerja.....	65
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja	65
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi.....	74
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Uji Heterokedasitas	71

ABSTRAK

MAYA INDAH TRIANI, Pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Makmur Sejahtera Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Hj.Agustina Marzuki, SE.M.Si Dan Ibu Syahyuni, SE.MM)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, keseimbangan peran antara pekerja dan kehidupan pribadi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan kinerja, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Dari hasil penelitian diketahui pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv makmur sejahterah palembang berpengaruh baik secara parsial dan simultan. Hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu mengelola tingkat stres kerja karyawan, meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Stres kerja, Keseimbangan kehidupan kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

MAYA INDAH TRIANI, *The Effect of Work-Life Balance, and Work Environment on Employee performance at CV. Makmur Sejahtera Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Hj.Agustina Marzuki, SE.M.Si Dan Ibu Syahyuni, SE.MM)*

This study aims to analyze the effect of work stress, work-life balance, and work environment on employee performance. Employee performance is an important factor in supporting organizational success and can be influenced by psychological conditions, the balance between work and personal life, and a supportive work environment. Poorly managed work stress may reduce employee performance, while a good work-life balance and a conducive work environment are expected to improve employee performance.

This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees as research respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to examine the effect of each independent variable on the dependent variable, both partially and simultaneously.

Based on the research results, it was found that job stress, work-life balance, and work environment have a significant effect on employee performance at CV Makmur Sejahtera Palembang, both partially and simultaneously. From these findings, it can be concluded that the company needs to manage employees' job stress levels, improve the balance between work and personal life, and create a comfortable and supportive work environment in order to optimize employee performance.

Keywords: *Work Stress, Work-Life Balance, Work Environment, Employee Performance*

Riwayat Hidup

Maya Indah Triani, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 September 1999 dari Ayah Ujang Fauzi dan Ibu Erniwati ia anak ke tiga dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 97 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 7 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 19 Palembang. Pada tahun 2022 ia memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2020 ia mulai bekerja di CV. Makmur Sejahtera Palembang sebagai Admin Penjualan dan Pajak dengan jabatan sebagai Karyawan.

Palembang,

Maya Indah Triani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah gabungan antara kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi individu yang dimiliki oleh pekerja. Dalam konteks bisnis, SDM dianggap sebagai salah satu sumber daya yang paling berharga karena manusia dapat berinovasi, berkolaborasi, dan mendorong pertumbuhan. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, serta merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Simamora (2015) SDM merupakan tenaga kerja yang siap, mampu, dan bersedia memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pentingnya SDM dalam organisasi terlihat dari perannya sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan, penentu keberhasilan strategi, peningkatan produktivitas, serta pembentuk budaya organisasi yang positif. SDM yang berkualitas dan dikelola dengan baik akan memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah “jantung” dari setiap perusahaan, karena tanpa orang-orang yang kompeten dan termotivasi, bahkan strategi bisnis terbaik pun sulit terealisasi. SDM bukan

hanya tenaga kerja, tapi aset strategi yang mendorong pertumbuhan, inovasi, dan keinginan.

Kinerja SDM (atau kinerja karyawan) adalah hasil interaksi berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Secara sederhana, kinerja SDM merujuk pada seberapa efektif dan efisien individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor ini bisa dibagi menjadi tiga kategori utama yaitu individu, organisasional dan eksternal. Jika salah satu faktor terganggu, kinerja secara keseluruhan bisa menurun.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi seperti pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah **stres kerja**. Stres kerja didefinisikan sebagai respons emosional, kognitif, dan fisiologis terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya.

Selain stres kerja, **keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*)** menurut Greenhaus & Allen (2011), *work-life balance* yang baik akan membuat karyawan lebih bersemangat, loyal, dan produktif. Menurut Ramdhani (2021), keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka motivasi, kepuasan kerja, dan

produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang terjadi dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang berpotensi mengurangi kinerja kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah **lingkungan kerja**. Menurut Robbins (2018), lingkungan kerja mencakup aspek fisik (seperti ruang kerja, pencahayaan, dan fasilitas) serta non-fisik (seperti budaya organisasi dan hubungan antar karyawan).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat semangat kerja dan mengurangi performa karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun nonfisik akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya.

CV Makmur Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor hp resmi merek global (misalnya, samsung, apple, xiaomi) atau ritel seperti erafone dan oppo store. Perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan HP dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, inovatif, dan berkualitas agar dapat bertahan serta bersaing di pasar.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal dengan para karyawan di CV Makmur Sejahtera diduga terdapat fenomena mengenai stres kerja dimana kondisi yang terjadi saat ini di cv makmur sejahtera yaitu banyak karyawan mengalami kelelahan mental (*burnout*) karena tuntutan kerja yang tinggi seperti

harus memenuhi target kerja serta jam kerja yang tidak jelas, adanya tekanan adaptasi teknologi baru.

Keseimbangan kehidupan kerja yang ada di CV makmur sejahtera juga menjadi isu penting dalam dunia kerja modern. Karyawan di sektor penjualan biasanya memiliki jam kerja yang panjang, terutama saat ada promo besar, pameran, atau musim penjualan. Ketidakseimbangan ini sering kali memicu konflik peran (role conflict), di mana karyawan kesulitan memenuhi ekspektasi di rumah dan kantor.

Adapun fenomena lainnya terhadap variabel lingkungan kerja yang tidak sehat dari segi ruangan masih terdapat arsip laporan yang memenuhi ruangan sehingga ruang gerak menjadi terbatas sering merasa panas dan pengap yang membuat karyawan tidak nyaman serta koneksi internet yang lambat sehingga pekerjaan menjadi terhambat.

CV Makmur Sejahtera Palembang perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja karena ketiganya memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan kerja yang tinggi, ketidakseimbangan waktu kerja, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan performa karyawan dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Tabel 1.1

Data kinerja penjualan CV Makmur Sejahtera Palembang

No	Bulan	2024	2025
1	Januari	396 pcs	297 pcs
2	Februari	233 pcs	200 pcs
3	Maret	382 pcs	317 pcs
4	April	283 pcs	260 pcs
5	Mei	420 pcs	217 pcs
6	Juni	347 pcs	244 pcs
7	Juli	489 pcs	229 pcs
8	Agustus	276 pcs	200 pcs
9	September	331 pcs	186 pcs
10	Oktober	325 pcs	127 pcs
11	November	285 pcs	114 pcs
12	Desember	380 pcs	109 pcs
Total		4.147 pcs	2.500 pcs

Sumber : data diolah peneliti

Tahun 2024 : Baik

Tahun 2025 : Cukup

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV Makmur Sejahtera Palembang dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Makmur Sejahtera Palembang”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah **stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan** berpengaruh terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang?
- 2) Apakah **stres kerja secara parsial** berpengaruh terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang?
- 3) Apakah **keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) secara parsial** berpengaruh terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang?
- 4) Apakah **lingkungan kerja secara parsial** berpengaruh terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menegetahui, menganalisis dan membuktikan :

- 1) Pengaruh **stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan** terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang.
- 2) Pengaruh **stres kerja secara parsial** terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang.
- 3) Pengaruh **keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) secara parsial** terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang.
- 4) Pengaruh **lingkungan kerja secara parsial** terhadap **kinerja karyawan** pada CV Makmur Sejahtera Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Pada penelitian memiliki manfaat secara teoritis dan praktis. Berikut adalah manfaat penelitian :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam pada masa yang akan datang. Penelitian ini juga untuk syarat menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti.

b. Bagi Akademi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khusus dalam bidang **manajemen sumber daya manusia** yang terkait dengan masalah pengaruh stres kerja, kesimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan positif dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menyikapi permasalahan yang terkait dengan pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Marzuki, A & Riyanto, S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang*. Jurnal Kompetitif 6 (1). 109-128.
- Budianto, A.Aji Tri dan Amelia Kartini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. (2025). *Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir*. Universitas Tridinanti.
- Greenhaus, JH, & Allen, TD (2011). Keseimbangan kerja-keluarga: Tinjauan dan perluasan literatur. Dalam *The Oxford Handbook of Work and Family* (hlm. 165–183). Oxford University Press.
- Guest, DE (2002). Perspektif tentang studi keseimbangan kerja-kehidupan. *Psikolog*, 15(4), 160–162.
- Hani Handoko, 2016. Manajemen, Edisi II, BPFE dan LMP2M-YKPN, Jakarta. Organisasi Perburuhan Internasional, 1971. Pengantar Studi Kerja (terj. JL Wetik), Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hasibuan, N. D. Y. (2024). *Fungsi manajemen dalam menjalankan kegiatan santri di Pondok Pesantren Islamiyah Gunung Raya Kabupaten Padang Lawas Utara* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Hudson. (2005). The case for work-life balance. Australia: Hudson Highland Group.I Jakarta. KREATIF. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol 3, No I Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah
- Manalu, L., Sinaga, A., Stefani, N., Tambunan, R., Gulo, D., Hulu, E., & Butar-Butar, D. F. F. D. (2025). PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI ABADI PERMAI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(2), 692-700.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta Oktober 2015.
- Pebiyanti, F & Winarmo, A. (2021), *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya*.

- Rahmanita, D., Jayadi, J., Wardani, M. K., & Andriyani, M. (2025). Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(1), 784-796.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis.
- Safitri, AE, & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 216–226.
- Sucaga, S, N., Amri, U & Zanariah, M. (2018). *Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description), Work-Life Balance And Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Kompetitif*, 7 (1). 92-108.
- Sugiono,P.D.(2016).MetodePenelitian KUantitatif,KuantitatifDan R&D.
- Sugiyono,P.D.(2019).MetodePenelitianKuantitatif,Kualitatif,DanR&D,Yogyakarta:PenerbitAlfabeta
- Sugiyono. 2015. Statistik Nonparametris untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

