

**PENGARUH STRES KERJA, KETERIKATAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI  
PRODUKSI PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR TANJUNG API-API  
KABUPATEN BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**SYAHRI RAMADHAN**

**NPM : 2201110525**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Syahri Ramadhan  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110525  
Jurusan\Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KETERIKATAN KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. SRIWIJAYA ALAM  
SEGAR TANJUNG API-API KABUPATEN BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal..... Pembimbing I : .....

Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si

NIDN : 0226028303

Tanggal.....Pembimbing II : .....

Dr. Irayani, SE,MM

NIDN : 0207077901

Mengetahui,

Dekan

Tanggal:



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

NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal:

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si

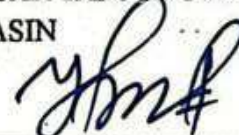
NIDN. 0226028303

151 /PS/DFEB/2016

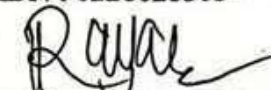
## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Syahri Ramadhan  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110525  
Jurusan\Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KETERIKATAN  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT.  
SRIWIJAYA ALAM SEGAR TANJUNG API-API  
KABUPATEN BANYUASIN

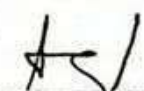
Penguji Skripsi

Tanggal..... Ketua Penguji :: 

Dr. Yolanda Veybhita, SE,M.Si  
NIDN : 0226028303

Tanggal..... Penguji I : 

Dr. Irayani, SE,MM  
NIDN : 0207077901

Tanggal..... Penguji II : 

Amrillah Azrin, SE,MM  
NIDN : 0203026201

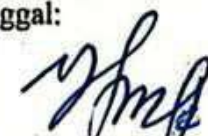
Mengesahkan,

Dekan  
Tanggal:



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

Ketua Program Studi  
Tanggal:

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

**MOTTO :**

**“Skripsi bukan sekedar tulisan;**

Ia adalah jejak perjuangan, luka yang sembuh, dan mimpi yang jadi nyata.”

(Penulis)

“Apa yang kamu punya hari ini, dulu adalah doa”

(Q.S Al-Baqarah: 152)

**KU PERSEMBAHKAN KEPADA :**

- ♥ Allah SWT
- ♥ Ayah dan ibuku, serta mamasku yang sangat aku cintai dan sayangi
- ♥ Para Pendidik yang kuhormati, serta teman-teman satu angkatan yang kubanggakan
- ♥ Untuk teman-teman di pekerjaan yang telah mendukung dalam penulisan skripsi ini
- ♥ Orang spesial yang selalu membantu dalam proses skripsi ini
- ♥ Almamater yang kubanggakan

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syahri Ramadhan

Nomor Pokok : 2201110525

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.



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Keterikatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-Api Kabupaten Banyuasin”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si. AK. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE, M.Si, Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si, Ketua Program studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si, dan Ibu Dr. Irayani, 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. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan divisi produksi PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan peneliti.
8. Kepada kedua orang tuaku ayah dan ibu tercinta. Terima kasih atas Do'a dan dukungan dalam membimbing peneliti selama ini terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita dan tidak mudah menyerah dan termotivasi dalam menyelesaikan apapun.
9. Sahabat-sahabatku rekan angkatan 2022 Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang selama ini menjalani pendidikan di Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Terima kasih atas kebaikan dan kerjasamanya.

Palembang, 2026

Syahri Ramadhan

## DAFTAR ISI

|                                                       | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------------|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                            | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>              | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>               | <b>iii</b>     |
| <b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>            | <b>iv</b>      |
| <b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....</b>                    | <b>v</b>       |
| <b>HALAMAN KATA PENGANTAR .....</b>                   | <b>vi</b>      |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                               | <b>viii</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                            | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                             | <b>xiii</b>    |
| <b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>                          | <b>xv</b>      |
| <b>HALAMAN RIWAYAT HIDUP .....</b>                    | <b>xvi</b>     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                              |                |
| 1.1 Latar Belakang .....                              | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                             | 7              |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                           | 8              |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                          | 8              |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                        |                |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                             | 10             |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan .....                          | 10             |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....             | 10             |
| 2.1.1.2 Kriteria-Kriteria Kinerja .....               | 11             |
| 2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..... | 11             |
| 2.1.1.4 Penilaian Kinerja .....                       | 12             |
| 2.1.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja .....                | 13             |
| 2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja .....           | 14             |
| 2.1.2 Stres Kerja .....                               | 15             |
| 2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja .....                  | 15             |



|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja.....                             | 16 |
| 2.1.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja.....                          | 16 |
| 2.1.2.4 Aspek Stres Kerja.....                                | 17 |
| 2.1.2.5 Gejala Stres Kerja.....                               | 17 |
| 2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja .....               | 18 |
| 2.1.3 Keterikatan Kerja .....                                 | 18 |
| 2.1.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja.....                     | 18 |
| 2.1.3.2 Aspek-Aspek Keterikatan Kerja .....                   | 20 |
| 2.1.3.3 Hal-hal yang berpengaruh pada keterikatan Kerja ..... | 21 |
| 2.1.3.4 Dampak Keterikatan Kerja.....                         | 21 |
| 2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Keterikatan Kerja.....          | 22 |
| 2.1.4 Lingkungan Kerja.....                                   | 23 |
| 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....                     | 23 |
| 2.1.4.2 Faktor yang dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....  | 23 |
| 2.1.4.3 Aspek Lingkungan Kerja.....                           | 24 |
| 2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....                         | 24 |
| 2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....          | 24 |
| 2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....                         | 26 |
| 2.3 Kerangka Berpikir.....                                    | 28 |
| 2.4 Hipotesis .....                                           | 31 |

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....       | 32 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian.....                | 32 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian.....                 | 32 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.2.1 Sumber Data .....                     | 33 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....          | 33 |
| 3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....    | 34 |
| 3.3.1 Populasi .....                        | 34 |

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 3.3.2 Sampel.....                           | 35 |
| 3.3.3 Teknik Sampling.....                  | 35 |
| 3.4 Rancangan Penelitian .....              | 35 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional ..... | 36 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian.....              | 36 |
| 3.5.2 Definisi Operasional .....            | 36 |
| 3.6 Instrumen Penelitian .....              | 39 |
| 3.7 Uji Instrumen.....                      | 40 |
| 3.7.1 Uji Validitas.....                    | 40 |
| 3.7.2 Uji Realibilitas .....                | 40 |
| 3.8 Teknik Analisis Data .....              | 41 |
| 3.8.1 Uji Normalitas .....                  | 41 |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....               | 42 |
| 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 42 |
| 3.8.4 Analisis Koefisien .....              | 43 |
| 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi .....  | 44 |
| 3.9 Uji Hipotesis Penelitian .....          | 44 |
| 3.9.1 Uji Simultan (F).....                 | 44 |
| 3.9.2 Uji Parsial (t) .....                 | 45 |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 4.1 Hasil Penelitian.....              | 47 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan ..... | 47 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....    | 48 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi.....         | 48 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden.....     | 51 |
| 4.1.5 .1 Uji Instrumen.....            | 53 |
| 4.1.5.1 Uji Validitas.....             | 53 |
| 4.1.5.2 Uji Reliabilitas .....         | 56 |
| 4.1.6 Teknik Analisis Data.....        | 57 |

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| 4.1.6.1 Analisis Statistik Deskriptif .....    | 57        |
| 4.1.6.2 Analisis Statistik Inferensial .....   | 59        |
| 4.1.6.3 Uji Normalitas .....                   | 59        |
| 4.1.6.4 Uji Asumsi Klasik .....                | 61        |
| 4.1.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 64        |
| 4.1.6.6 Analisis Koefisien Korelasi .....      | 66        |
| 4.1.6.7 Analisis Koefisien Determinasi .....   | 69        |
| 4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....           | 69        |
| 4.1.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....       | 69        |
| 4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....         | 70        |
| 4.2 Pembahasan .....                           | 72        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>              |           |
| 5.1 Kesimpulan.....                            | 76        |
| 5.2 Saran.....                                 | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                     | <b>78</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      | <b>Halaman</b> |
|--------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....  | 30             |
| Gambar 4.6 Uji Normalitas .....      | 60             |
| Gambar 4.7 Uji Heterokedasitas ..... | 63             |

## DAFTAR TABEL

|                                                         | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel : 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan .....            | 5              |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....        | 26             |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....                        | 32             |
| Tabel 3.2 Jumlah Populasi Penelitian .....              | 35             |
| Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional .....       | 37             |
| Tabel 3.4 Skala Likert.....                             | 40             |
| Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....         | 43             |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....     | 51             |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....        | 52             |
| Tabel 4.3 Uji Validitas Stres Kerja (X1).....           | 53             |
| Tabel 4.4 Uji Validitas Keterikatan Kerja (X2) .....    | 53             |
| Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....      | 54             |
| Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....      | 55             |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....                   | 56             |
| Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif.....               | 57             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....                    | 59             |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....             | 62             |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 64             |
| Tabel 4.12 Uji Koefisien Korelasi .....                 | 67             |
| Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi .....              | 69             |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....             | 69             |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) ..... | 70 |
|--------------------------------------------|----|

## **ABSTRAK**

**SYAHRI RAMADHAN, Pengaruh Stres Kerja, Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api Kabupaten Banyuasin.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api Kabupaten Banyuasin. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan divisi produksi yang berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini juga menggunakan sampling jenuh yang dimana jika populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu 60 karyawan.

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

Hasil penelitian yang didapatkan dari Uji F yaitu seluruh variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dan hasil penelitian Uji t didapatkan bahwa variabel Stres kerja dan keterikatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api Kabupaten Banyuasin.

Saran untuk peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat mengambil data terbaru atau melakukan penelitian dengan variabel terbaru agar penelitiannya dapat lebih akurat dan terkini. Disarankan juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Keterikatan Kerja, dan Lingkungan kerja



## **ABSTRACT**

***SYAHRI RAMADHAN, The Influence of Work Stress, Work Engagement, and Work Environment on Employee Performance at PT. Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api, Banyuasin Regency.***

*This study aims to analyze the influence of work stress, work engagement, and work environment on employee performance. The research was conducted at PT. Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api, Banyuasin Regency. The population of this study consisted of all employees in the production division, totaling 60 employees. This study employed a saturated sampling technique, in which all members of the population are used as the sample when the population is less than 100 people; therefore, all 60 employees were selected as the research sample.*

*This research used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to production division employees as research respondents. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, the F-test, and the t-test to determine the effect of each independent variable on the dependent variable, both simultaneously and partially.*

*The results of the F-test showed that all independent variables simultaneously affected the dependent variable. Furthermore, the results of the t-test indicated that work stress and work engagement partially influenced employee performance, whereas the work environment variable did not partially affect the performance of employees at PT. Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api, Banyuasin Regency.*

*For future researchers who intend to conduct similar studies, it is recommended to use the latest data or incorporate new variables so that the research findings can be more accurate and up to date. It is also recommended to consider other factors that may influence employee performance.*

***Keywords: Work Stress, Work Engagement, and Work Environment.***

## RIWAYAT HIDUP

Syahri ramadhan, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 desember 2000 dari ayah Suroso dan ibu Pawit winarmi ia anak ke dua dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 144 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 11 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 13 Palembang. Pada tahun 2022 ia memasuki fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2019 ia mulai bekerja di PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR Tanjung Api-api Kabupaten Banyuasin sebagai Operator Mesin di divisi produksi.

Palembang, 2026

Syahri Ramadhan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan (Mardiani & Khamdanah,2022)

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan penggerak jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pengelolaan stres kerja (Amelyawati, 2023) keterikatan kerja yang tinggi dan juga lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berprestasi karena memiliki karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja yang

dihasilkan oleh karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan kinerja yang baik oleh seluruh karyawan.

Dalam konteks organisasi modern (Jajang et al., 2023) Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, sehingga sumber daya manusia ini harus selalu dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin besar. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Perusahaan dikatakan berhasil jika kinerja karyawan perusahaan itu dikatakan baik dan berkualitas dan berhasil membangun, menciptakan *human capital* yang mumpuni bagi sumber daya manusia yang berada dalam organisasinya.

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk selalu meningkatkan daya saing. Daya saing perusahaan salah satu nya di tentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kontensi tinggi, karena hanya perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang mampu mengikuti perkembangan teknologi. Karyawan merupakan sumberd aya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peranan sangat penting di dalam perusahaan tersebut, artinya dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan. (Efrizal, 2017)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sedangkan rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat produktivitas serta pencapaian target perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan

Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang dapat mendorong serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur serta menilai serta mempengaruhi sifat-sifat tertentu yang berkaitan dengan karyawan. Perlu diketahui bahwa kinerja karyawan tidak selalu meningkat, terkadang ada penurunan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan tidak bisa tercipta apabila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi yang bisa mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Kumari, 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat adanya tekanan pekerjaan, beban kerja yang tinggi, maupun tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Tingkat stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunkan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada

rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan. Stress kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Keterikatan kerja merupakan kondisi dimana karyawan memiliki rasa antusias, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab yang besar kepada perusahaan. Sebaliknya rendahnya keterikatan kerja dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

PT. Sriwijaya Alam Segar merupakan perusahaan bagian dari wings group, sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang *consumer goods* seperti kebutuhan rumah tangga, perawatan pribadi dan makanan serta minuman. Wings group memiliki berbagai produk yang dikenal luas oleh Masyarakat salah satunya mie instan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal dengan para karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar, terdapat fenomena mengenai stres kerja dimana tingginya target produksi yang harus dicapai di setiap hari kerja, bertambahnya beban pekerjaan disaat kerusakan mesin yang dimana juga dapat menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan, yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Lalu terdapat juga fenomena mengenai keterikatan kerja yang terjadi pada PT. Sriwijaya Alam Segar dimana tinggi nya *turnover* yang terjadi pada perusahaan, minimnya pengembangan diri dan pelatihan pada karyawan hal ini dapat

menyebabkan kurangnya antusias karyawan terhadap pekerjaannya yang mana berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Fenomena lainnya yang ditemui pada wawancara awal di PT. Sriwijaya Alam Segar yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif, dimana terjadinya ketidakpercayaan atasan kepada bawahan yang menimbulkan konflik dalam pekerjaan hal ini dapat menyebabkan ketegangan antara atasan dan bawahan yang dimana dapat menurunkan inisiatif karyawan dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di divisi produksi PT. Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api Kabupaten Banyuasin mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas untuk dapat mencapai target produksi yang optimal terhadap perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja yang objektif karyawan diharapkan dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar Divisi Produksi Tanjung Api-api Kabupaten Banyuasin yang terjadi pada rentang tahun 2024-2025 :

Table 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi

| NO. | ASPEK PENILAIAN KINERJA       | BOBOT NILAI (2024) | BOBOT NILAI (2025) |
|-----|-------------------------------|--------------------|--------------------|
| 1   | Hasil Sesuai Standar Kualitas | 5                  | 4                  |
| 2   | Pencapaian Target produksi    | 4                  | 5                  |
| 3   | Kepatuhan Terhadap Aturan     | 4                  | 3                  |

|      |                                                                                 |        |        |
|------|---------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| 4    | Penggunaan Waktu Kerja                                                          | 5      | 4      |
| 5    | Kemampuan Menyelesaikan Masalah                                                 | 4      | 5      |
| 6    | Ketelitian Dalam Bekerja                                                        | 5      | 4      |
| 7    | Kemampuan Bekerja Dalam Tim                                                     | 4      | 3      |
| 8    | Sikap Kooperatif                                                                | 5      | 4      |
| 9    | Kreativitas Dalam Pekerjaan                                                     | 4      | 5      |
| 10   | Kecepatan Dalam Bekerja                                                         | 3      | 4      |
| 11   | Kemandirian Kerja                                                               | 5      | 4      |
| 12   | Komunikasi dengan Rekan Kerja                                                   | 5      | 4      |
| 13   | Kehadiran Kerja                                                                 | 4      | 3      |
| 14   | Memberikan ide/Solusi                                                           | 5      | 4      |
| 15   | Tingkat Kessalahan Kerja Rendah                                                 | 5      | 4      |
| 16   | Mampu bekerja sama dengan atasan                                                | 3      | 4      |
| 17   | Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab                                 | 5      | 4      |
| 18   | Mematuhi prosedur kerja, dan keselamatan kerja                                  | 5      | 4      |
| 19   | Menjaga kebersihan dan melakukan pengecekan mesin sebelum dan sesudah digunakan | 5      | 4      |
| Skor |                                                                                 | 89,47% | 80,00% |

Sumber : Data diolah peneliti (2026)



Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan sebesar 9,47%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan belum berjalan secara optimal dibandingkan tahun sebelumnya. Menurunnya persentase kinerja karyawan ini yang disebabkan oleh beberapa fenomena diatas dapat berdampak pada tujuan perusahaan yang sulit untuk dicapai.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres kerja, Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Sriwijaya Alam Segar Tanjung Api-api Kabupaten Banyuasin”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar?
3. Apakah keterikatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisi pengaruh stres kerja, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar.
3. Mengidentifikasi pengaruh keterikatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar.
4. Mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar.

### **1.4 Manfaat Peneliti**

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa tentang stres kerja, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya stres kerja, keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan untuk bahan pengambilan keputusan dan bahan studi.

### 3. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui stres kerja, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja PT. Sriwijaya Alam Segar.





berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

- a. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
  - b. Tingkat stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
  - c. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi udara, serta penyaliran dalam ruang kerja.
- (Firdaus dkk., 2024)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Kesempatan untuk bekerja
- d. Lingkungan kerja
- e. Keterikatan kerja (employee engagement)

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., Madani, V. K., Kunci, K., Karyawan, K., Kerja, S., Kerja, B., & Lingkungan, K. (n.d.). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: TEORI, KONSEP DAN INDIKATOR* (edisi pert). Zanafa Publishing.
- Afiyani, I., & Suhaeli, D. (n.d.). *The 7 th Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Taman Wisata Candi Borobudur)*. Retrieved <https://journal.unimma.ac.id>
- Amelyawati, F., Herachwati, N., Niska Dinda Nadia, F., & Studi Pengembangan Sumber Daya, P. (n.d.). Meningkatkan Daya Saing melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 2023. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1>
- Effendy, A., Fitria, J. R., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2019). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. MODERNLAND REALTY, TBK) PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM*. 2(2).
- Anggraini, S. W., & Psikologi, J. (n.d.). *Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT. X HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN TETAP PT. X* Olievia Prabandini Mulyana.
- Christy, N., & Amalia, S., dan. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v2i1.1497>
- Efrizal, H. (2017). *PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DILIA UTAMA PALEMBANG* (Vol. 6, Number 1).
- Zahro, S. (2024). PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Efanda 707 Brebes. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(4), 649–661. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i4.2211>

- Firdaus, F., Soekiman, A., & Hidayat, F. (2024). Faktor-Faktor Penyebab, Tingkat Stres Kerja, dan Dampak Stres Kerja pada Tenaga Ahli Proyek Konstruksi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 581. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2769>
- GHOZALI, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE IBM SPSS 25*. BADAN PENERBIT UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Kumari, R. (2024). AN ANALYSIS OF PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEMS' EFFECTIVENESS IN RAISING EMPLOYEE PERFORMANCE. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 08(05), 1–5. <https://doi.org/10.55041/IJSREM34314>
- Lesmana, M. T., & Handayani, L. (2025). Peran kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Keterikatan dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 8(2), 808–822. <https://doi.org/10.36778/jesya.v8i2.2081>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Maisarah, S., & Sumarni, I., (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI PUTRA MERATUS. *Program Studi, Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi, Ilmu Administrasi Tabalong*, 702–712.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi kedua). PT. Remaja rosdakarya offset.
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Priansa, D., (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (edisi keem). Alfabeta, cv.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (n.d.). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(1).
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi kedua). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (Edisi kedua). Alfabeta, cv.
- Tuffahati, S. W., Mardiyah, A., Rose, R. A. Z. C., & Inayati, T. (2025). Pengaruh Motivasi , Stres Kerja, Kepribadian dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja - Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1465–1475. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.664>



- Vandiya, V., Etikariena, A., & Kunci, K. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja Job Stress and Work Engagement to Private Employees: Mediation Role of Workplace Well-Being. In *Jurnal Psikogenesis* (Vol. 6, Number 1).
- Asih, Y. G., Widhiastuti, H. Ms., & Dewi, R. P. (2018). *Stres Kerja*.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3).
- Jajang, A., Dan, R., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi. Dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* | (Vol. 12).
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan nLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang*. 17(1), 126–144.
- Saraswati, K. L. D. (2018). *KETERIKATAN KERJA ; faktor penyebab & dampak pentingnya bagi dunia industri & organisasi* (E. Risanto, Ed.; 1 ed.). CV ANDI OFFSET.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X*. 05(01), 195–201.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. (2025). *Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir*. Universitas Tridinanti.





