

**PENGARUH STRES, KEPUASAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. DAMAI SEJAHTERA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan oleh:

JESIKA NARA DESTA

1701110502.P

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Jesika Nara Desta

Nomor Pokok/NPM : 1701110502.P

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

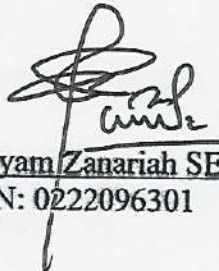
Jenjang Pendidikan : Strata I

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH STRES, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.DAMAI SEJAHTERA

Pembimbing Skripsi:


Tanggal: 14 Okt 2020 Pembimbing I:


Mariyam Zanariah SE.M.M
NIDN: 0222096301

Tanggal: 14 Okt 2020 Pembimbing II:


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

Mengetahui:
Dosen Fakultas Ekonomi,


Dr. Msy. Mikail, SE.M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401



Motto :

“Waktu bagaikan pedang, Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu.”

(Hadis Riwayat Muslim)

Kupersembahkan untuk :

- 1. Suami dan Anakku Tercinta**
- 2. Kedua Orang Tua dan Saudara
terkasih**
- 3. Teman-teman Manajemen
Angkatan 2017**
- 4. Almamaterku,**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jesika Nara Desta

Nomor Pokok : 1701110502.P

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stres, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa penelitian skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 07 September 2020

Penulis,



(Jesika Nara Desta)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena berkat Rahmat dan Hidayah-nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang”**.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak bisa melakukan sesuatu tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M,Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang dan Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi serta meyediakan waktu kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya
4. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi serta meyediakan

waktu kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya

5. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing selama masa studi.
6. Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Yang tercinta kedua orang tuaku, suamiku, anakku dan saduaraku terima kasih atas dukungan dan doannya, bantuan baik moral maupun material.
8. Teman – temanku angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat semua di masa yang akan datang.

Palembang, 07 September 2020

Penulis,



Jesika Nara Desta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penulis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Stres Kerja	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2 Jenis – jenis Stres Kerja.....	12
2.1.3 Dampak dari Stres Kerja.....	12
2.1.4 Indikator – indikator Stres Kerja.....	13
2.2 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	16

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	17
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.3 Lingkungan Kerja	21
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.3.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja.....	23
2.3.3 Aspek Lingkungan Kerja.....	25
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.4 Kinerja Karyawan	28
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	29
2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja	30
2.4.4 Indikator Penilaian Kinerja.....	31
2.5 Hubungan Stres dengan Kinerja	31
2.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	32
2.7 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	32
2.8 Penelitian Yang Relevan	33
2.9 Kerangka Berfikir	35
2.10 Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1 Sumber Data	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Populasi dan Sampel	39

3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel	40
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.5 Definisi Variabel Operasional	43
3.6 Pengukuran Variabel.....	44
3.7 Uji Instrumen.....	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Realibilitas	47
3.8 Metode Analisis	47
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	47
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	48
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.8.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.8.1.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	51
3.8.1.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	52
3.9 Uji Hipotesis	53
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	53
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	57
4.1.3 Prinsip Perusahaan	57
4.1.4 Struktur Organisasi.....	58
4.2 Karakteristik Perusahaan.....	62
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	65
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	67
4.3.2 Uji Realibilitas	74
4.4 Analisis Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1 Uji Normalitas.....	75
4.4.2 Uji Multikolinearitas	77
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	78
4.5 Analisis Kuantitatif	79
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	81
4.6 Uji Hipotesis	82
4.6.1 Uji Secara Simultan (Uji F)	82
4.6.2 Uji Secara Parsial (Uji t).....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan CV. Damai Sejahtera	39
Table 3.3 Definisi Variabel Operasional.....	43
Tabel 3.4 Skala Likert.....	45
Tabel 3.5 Tabel Korelasi (r)	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Stres	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	59

ABSTRAK

Jesika Nara Desta, “Pengaruh Stres, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang”, dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM dan Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Stres, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang. Dengan sampel penelitian ini sebanyak 54 responden. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner pada responden, dengan melakukan uji validitas dan reabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Penelitian ini menggunakan model Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS 24 yang menghasilkan $Y = 18,383 - 0,515X_1 + 0,308X_2 + 0,298X_3 + e$. Selanjutnya diperoleh uji F hitung (22,607) lebih besar dari nilai F tabel (2,79) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 yang menunjukkan variabel Stres, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Pada uji t variabel Stres terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $-3,101 < t$ tabel 2,40327 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,003$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $4,436 > t$ tabel 2,40327 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $3,288 > t$ tabel 2,40327 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,002$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Diperoleh Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,576$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 57,6% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Stres, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Damai Sejahtera. Sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Jesika Nara Desta, "The Influence of Stress, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance of CV. Damai Sejahtera Palembang ", under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mrs. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.

This study aims to analyze and prove the effect of stress, job satisfaction and the work environment partially or simultaneously on the employee performance of CV. Damai Sejahtera in Palembang. With this research sample of 54 respondents. The primary data collected by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While the hypothesis testing is done by using the F test and t test.

This study uses a Multiple Linear Regression model with the help of SPSS 24 which results in $Y = 18.383 - 0.515X_1 + 0.308X_2 + 0.298X_3 + e$. Furthermore, the calculated F test (22.607) is greater than the F table value (2.79) with a significant level below 0.05, namely 0.000, which shows that the variables of Stress, Job Satisfaction and Work Environment jointly affect the Employee Performance variable. In the t test for the Stress variable on Employee Performance, the t value is $-3.101 < t_{table} 2.40327$ with a significance value of $t_{sig} = 0.003$, which means that it is smaller than the value $\alpha = 0.05$. Variable Job Satisfaction (X_2) on Employee Performance obtained t count value of $4.436 > t_{table} 2.40327$ with a significance value of $t_{sig} = 0.000$, which means less than the value of $\alpha = 0.05$. Work Environment Variable (X_3) on Employee Performance obtained t count value $3.288 > t_{table} 2.40327$ with a significance value of $t_{sig} = 0.002$ which means less than the value $\alpha = 0.05$.

Obtained the coefficient of determination ($R^2 = 0.576$). This result is statistically very significant meaning that 57.6% together can explain the influence of the variables of Stress, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance of CV. Damai Sejahtera. While the remaining 42.4% is influenced by other variables which are not included in this study.

Keywords: Stress, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Jesika Nara Desta, dilahirkan di Lubuk Linggau, pada tanggal 17 Desember 1995 dari Ayah Asnawi S.Pd dan Rachamtu Salamah (Alm). Anak ke-1 dari 2 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2007. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan ke Program Studi I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Pernah bekerja di PT. Gazindo Raya Jakarta sejak Juni 2013 sampai September 2013 sebagai Resepsionis. Pernah bekerja di PT. Britoil Offshore Indonesia sejak September 2013 sampai Maret 2017 sebagai Document Coordinator. Dan saat ini bekerja di PT. Bisnis Teknologi Sistem sejak Juli 2018.

Palembang, 07 September 2020

Penulis



Jesika Nara Desta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memegang peran sangat penting, sumber daya manusia merupakan motor/penggerak utama organisasi dalam menjalankan seluruh kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya berdasarkan pada modal yang besar atau teknologi yang canggih saja, namun juga harus berdasarkan pengaruh serta peran sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luthfan, 2011:54) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Selain itu, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan dapat mengalami stres. Menurut Robbin (dalam Khaira, 2014:33) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu. Namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya. Stres pun pasti dialami oleh setiap orang apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalani sehari-hari. Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja (Austin dalam Jumilah, 2015:111).

Kajian terhadap stres jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatan dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat

menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruh *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan menjadi sinis tentang karir/pekerjaan mereka dan merasa berprestasi rendah.

Stres kerja merupakan sebuah respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dkk dalam Wulandari, 2012:17). Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya.

Dapat dipastikan bahwa semua karyawan pernah mengalami stres kerja. Namun demikian tingkatan stres kerja karyawan satu dengan yang lainnya tentu berbeda. Karyawan yang dapat menanggulangi stres atas pekerjaannya akan memiliki dampak yang positif terhadap pekerjaannya, dalam arti stres yang dialami tidak menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak dapat menanggulangi stres, kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan akan menurun seiring dengan meningkatnya tingkat stres yang dialami.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan

individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Sedangkan Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan perasaan yang positif karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja akan berdampak buruk pada pekerjaannya, kemungkinan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, dan tentu hal ini dapat merugikan organisasi.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki keadaan emosional yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya, memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja yang semakin berkurang, serta tingkat keluar masuk karyawan semakin bertambah.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Munandar (2008, dalam Luthfan 2011:55) yang menyatakan bahwa terdapat empat ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja yaitu ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji atau imbalan yang dirasakan adil, hubungan antara atasan dengan bawahan yang baik, rekan-rekan kerja yang menunjang pula. Banyak cara yang dilakukan oleh manajer untuk mengukur kepuasan kerja salah satunya dengan melakukan pendekatan pada karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya dengan sikap yang positif, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tersebut terhadap pekerjaannya, semakin positif sikap kerja makin besar juga kepuasan kerjanya. Untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu diperhatikan agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak positif bagi organisasi tersebut.

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan dalam pekerjaannya secara

optimal, aman, nyaman dan sehat. Penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa lebih senang, nyaman dan lebih mudah untuk berkonsentrasi saat bekerja sehingga kinerjanya tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat para karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat menurun.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (dalam Purnomo, 2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator lingkungan kerja antara lain: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Dengan menjaga kondisi lingkungan kerja yang ada, hal tersebut akan mendorong rasa nyaman didalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan menjadi maksimal untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan sehingga dapat diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak perusahaan yang mengalami pasang surutnya (naik turunnya) kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan

yang lebih baik. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil objek penelitian di CV. Damai Sejahtera yang beralamat di Jl. Kebun Manggis No. 01 Palembang yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang supplier, kontraktor, jasa perbaikan gedung, jasa operator alat berat, dan sebagainya. Penulis mengamati adanya ketidaksesuaian terhadap kinerja karyawan seperti pada jasa alat berat yang ada di PT. Pupuk Sriwidjaja seharusnya pekerjaan hanya mempunyai kontrak kerja selama 1 (satu) tahun, tapi tidak dapat terselesaikan sesuai dengan perjanjian yang telah ada. Dikarenakan tekanan yang ada terhadap banyaknya aktivitas yang dijalani mengakibatkan karyawan menjadi stres. Produktivitas menurun, tingkat kehadiran berkurang, tingkat keluar masuk karyawan bertambah dikarenakan sesuatu yang diharapkan tidak bisa didapat sehingga membuat kepuasan kerja menurun. Kebersihan dan kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja. Dimana sekitar lingkungan kerja terdapat perusahaan yang memproduksi roti dan kue menggunakan mesin pengaduk yang membuat kebisingan disekitar mengakibatkan kualitas pekerjaan tidak maksimal.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Damai Sejahtera Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang?
2. Apakah stres mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh stres, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera Palembang

2. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh stres secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera
3. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera
4. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Damai Sejahtera

1.4 Manfaat Penulis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan stres, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Di samping itu juga memberikan masukan bagi kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stres, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang dialami karyawan, serta kompetensinya sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan di CV. Damai Sejahtera Palembang.

b. Bagi Penulis

Untuk mempelajari serta mendalami disiplin ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada topik stres, kepuasan kerja,

lingkungan kerja dan kinerja, sekaligus melakukan penelitian secara langsung di lapangan, sehingga hasil ilmu yang telah penulis peroleh di bangku kuliah bisa diterapkan di lapangan.

c. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartono, Eko. 2011. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jawa Timur*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Ivan cevich, Jhon M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Jafar, Sunarty. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regular VII*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Robbins, Stephen P, 2016. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Suhadi, M. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Klaten*. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Pramedia Group .Jakarta.