

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**



Diajukan Oleh :

SEPTA MAJU

NPM. 17.01.11.0002

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

SEPTA MAJU

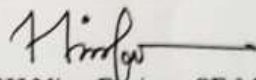
NPM. 17.01.11.0002


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SEPTA MAJU
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0002
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.INDOMARCO
PRISMATAMA PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi : 
Tanggal 5 Mei 2021 Pembimbing I : HJ. Nina Furiana, S.E., M.Si.
NIDN. 0012116501

Tanggal 5 Mei 2021 Pembimbing II : 
Dian Septianti, S.E., M.M.
NIDN. 0206098501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., Ak., Ca., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN. 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Amalan yang lebih dicintai Allah adalah Amalan yang terus-menerus dilakukan walaupun sedikit “

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Yang selalu mengiringi dan melindungiku disetiap langkah dalam hidupku, Sang pujaanku Allah SWT.**
- **Kedua orang tuaku RUSWAN dan RUS DIANA yang tercinta, selalu membimbing serta mendoakan langkah dalam kehidupanku.**
- **Saudaraku yang selalu ada dalam kondisi apapun SINTA NURIA dan SATRIA.**
- **Kepada para pendidikku yang sangat saya hormati.**
- **Birunya Almamaterku.**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septa Maju

Nomor Pokok : 17.01.11.0002

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang menjiplak karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Delembang, Maret 2021



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Adapun skripsi ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang”.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan dan saran baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, Ca, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE.,MSi selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dian Septianti, SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Maret 2021

Penulis

Septa Maju

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	11
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2. Indikator Stres Kerja	12
2.1.3. Dampak Stres Kerja	12
2.1.4. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	12
2.2. Lingkungan Kerja	13
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja	14
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja	15
2.3. Loyalitas	16

2.3.1. Pengertian Loyalitas Kerja	16
2.3.2. Indikator Loyalitas Kerja	17
2.3.3. Aspek-Aspek Loyalitas	18
2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	20
2.4. Kinerja Karyawan	21
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.4.4. Tujuan dan Sasaran Kinerja	26
2.4.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.4.6. Indikator Kinerja Karyawan	28
2.5. Penelitian yang Relevan	29
2.6. Kerangka Berpikir	31
2.6.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	32
2.6.3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.6.4. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.7. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu	36
3.1.1. Tempat Penelitian	36
3.1.2. Waktu Penelitian	36
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1. Sumber Data	37
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	38
3.3. Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.1. Populasi	39
3.3.2. Sampel	40

3.4. Rancangan Penelitian	42
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	43
3.6. Instrumen Penelitian	44
3.6.1. Uji Validitas Item	46
3.6.2. Uji Reabilitas Item	46
3.7. Teknik Analisis Data	47
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif	47
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	48
3.7.2.1. Uji Normalitas	48
3.7.2.2. Uji Multikolonieritas	48
3.7.2.3. Uji Autokorelasi	49
3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas	49
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.7.4. Uji Hipotesis	50
3.7.4.1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	50
3.7.4.2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	52
3.7.4.3. Uji Koefisien Determinasi (Kd)	53
3.7.4.4. Uji Koefisien Korelasi (r)	53
3.8. Sistematika Penulisan	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	55
4.1.1. Sejarah Singkat PT.Indomarco Prismatama	55
4.1.2. Visi dan Misi PT.Indomarco Prismatama	56
4.1.3. Motto Dan Budaya Kerja PT. Indomarco Prismatama	56
4.1.4. Logo dan Maskot PT. Indomarco Prismatama	57
4.1.5. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Indomarco Prismatama	59
4.2. Pembahasan	63
4.2.1. Karakteristik Responden	63

4.3. Analisis Pembahasan	65
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	65
4.3.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	75
4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda	81
4.3.5. Uji Hipotesis Statistik (Uji F dan Uji t)	83
4.3.6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	87
4.3.7. Uji Koefisien Korelasi	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	91
5.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1. Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	6
1.2. Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	7
2.1 Penelitian yang Relevan	30
3.1. Jadwal Pengerjaan Skripsi	37
3.2. Jumlah Karyawan dan Masa Kerja	40
3.3. Variabel dan Definisi Operasional	43
3.4. Bobot dan Kategori Skala Likert	45
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)	66
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	67
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X3)	68
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)	71
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	72
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas (X3)	72
4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
4.12. Hasil Uji Deskriptif Variabel	74
4.13. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov	77
4.14. Hasil Uji Multikolinieritas	78
4.15. Hasil Uji Autokorelasi	79
4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	81
4.18. Hasil Uji F Simultan	84
4.19. Uji t Parsial	86
4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	88
4.21. Hasil Uji Koefisien Korelasi	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1. Kerangka Pemikiran	34
4.1. Logo Warna Indomaret	57
4.2. Maskot Indomaret	58
4.3. Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama	59
4.4. Hasil Uji Normalitas Histogram dan Plot	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian

ABSTRAK

SEPTA MAJU. “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Palembang. (Dibawah bimbingan HJ.Nina Fitriana, SE, M,Si. Pembimbing I dan Dian Septianti, S.E., M.M. Pembimbing II)

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adanya Untuk mengetahui 1). pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan secara simultan . 2). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 3). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 3). Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Pertimbangan yang diambil adalah Karyawan PT.Indomarco Prismatama Palembang yang berjumlah 60 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Model yang di gunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil persamaan $Y = 3.392 + 0.047X_1 + 0,437X_2 + 0,452X_3 + e$. Dimana Y merupakan Variabel Kinerja Karyawan, konstanta sebesar 3.392, Stres Kerja (X_1) sebesar 0.047 atau 0.47%, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,437 atau 43.7% dan Loyalitas (X_3) sebesar 0.452 atau 45,2%. Hasil dari uji F dengan F_{hitung} sebesar 59,263 dengan tingkat Sig. 0,000 karena nilai Sig $F \leq 0,05$ maka ada pengaruh secara simultan. hasil uji t Stres Kerja (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji $t \geq 0,05$ yaitu ($0.0661 \geq 0,05$) maka tidak ada pengaruh secara parsial, Lingkungan Kerja (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji $t \leq 0,05$ yaitu ($0,003 \leq 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial dan Loyalitas (X_3) dengan hasil nilai signifikan uji $t \leq 0,05$ yaitu ($0.01 \leq 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa Secara parsial Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Secara Parsial Loyalitas (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Secara simultan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas berpengaruh terhadap terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Septa Maju, dilahirkan di Palembang pada tanggal 19 September 1996 dari Ayah Ruswan dan Ibu Rus Diana, ia anak Pertama dari Tiga Bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD MI Hijriyah II Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di SMP Negeri 7 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2014 di SMK BISTEK Palembang. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2015 ia mulai bekerja di PT.Indomarco Prismatama Palembang sebagai Admin Finance dengan jabatan sebagai Senior Clerk.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah melakukan banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaanya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah keahlian, pengetahuan, dan juga lingkungan kerja.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Menurut Wibowo (2016:22-23), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Stres Kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologi dan biologis bagi karyawan. 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.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkomunikasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman, karena lingkungan kerja

dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

Perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah yang cermat demi mencapai loyalitas dan kinerja yang baik dari para karyawan. Salah satunya dengan memikirkan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan. Kepuasan karyawan pastinya akan meningkatkan motivasi mereka untuk memajukan perusahaan, dan sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan sangat mungkin berpotensi menghancurkan perusahaan. Memenuhi kebutuhan karyawan bukan berarti menyetujui semua tuntutan yang mereka berikan. Pihak perusahaan harus dapat menimbang dan memilih kebutuhan mana yang berpotensi memajukan perusahaan, dan kebutuhan mana yang semata-mata hanya untuk kepuasan karyawan. Maka dari itu dibutuhkan analisis untuk mengetahui apa saja kebutuhan karyawan. Analisis tersebut berguna untuk memudahkan terwujudnya manajemen yang baik dari pihak perusahaan untuk meninjau langkah-langkah apa saja yang perlu diambil untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Pihak manajemen perusahaan inilah yang juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusias untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Pertumbuhan usaha ritel di beberapa Negara dalam kawasan Asia bertumbuh sangat cepat, dengan kenaikan jumlah kelas menengah, percepatan pertumbuhan ekonomi dan sektor ritel yang tak jenuh, Asia menjadi lokasi pasar

yang besar bagi industri ritel lokal maupun dunia. PT.Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan perusahaan ritel No.10 yang tumbuh pesat di Asia. (*Liputan 6.com*, 2017).

PT.Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan mini market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200m². Toko pertama dengan nama indomart dibuka di ancol, Jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama diindonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017 jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari sumatera, jawa, madura, bali, lombok, Kalimantan dan sulawesi. Visi ialah Meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Department (HRD)*, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di PT.Indomarco Prismatama Palembang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Untuk jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang
Pada Tahun 2016 - 2020

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2016	Rp.7.240.000.000	Rp.5.114.000.000	70.63%
2	2017	Rp.7.740.000.000	Rp.6.024.000.000	77.82%
3	2018	Rp.6.240.000.000	Rp.5.802.000.000	92.98%
4	2019	Rp.7.240.000.000	Rp.6.300.000.000	87.01%
5	2020	Rp.7.740.000.000	Rp.6.520.000.000	84.23%
Rata-Rata		Rp.7.240.000.000	Rp.5.952.000.000	82.53%

Sumber : *Human Resources Department (HRD) PT.Indomarco Prismatama, 2020.*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas PT.Indomarco Prismatama pada tahun 2020 belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena karyawan menganggap target yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada.

Berdasarkan wawancara dengan 30 karyawan PT.Indomarco Prismatama cabang Palembang dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan dari 30 Responden Karyawan
PT.Indomarco Prismatama Palembang

No	Penyebab menurunnya kinerja karyawan	Jumlah jawaban	Persentase (%)
1	Stres Kerja	10	33,3%
2	Lingkungan Kerja	9	30,0%
3	Loyalitas	5	16,7%
4	Konflik Antar Rekan Kerja	4	13,3%
5	Jenis Pekerjaan	2	6,7%

Sumber : Hasil *pra-survey* 30 karyawan PT.Indomarco Prismatama Palembang, 2020.

Pra-survey yang dilakukan pada bulan Desember 2020. Responden adalah 30 karyawan PT.Indomarco Prismatama Palembang yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan 1 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja menduduki posisi teratas dengan 10 jawaban, kemudian lingkungan kerja menduduki posisi kedua dengan 9 jawaban, diikuti loyalitas dengan 5 jawaban, konflik antar rekan kerja dengan 4 jawaban dan jenis pekerjaan dengan 2 jawaban.

Dari hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan sehingga menimbulkan stress bagi karyawan, karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu itu berada. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini di indikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja, dilingkungan kerja tersebut, karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik, contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan.

Selain itu Faktor Loyalitas Kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan rasa keamanan, kenyamanan dan tantangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel stres, Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama“**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama?
4. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.

4. Untuk mengetahui Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai faktor pengaruh kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiuni, “Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Ekonomi Bisnis*, April, 2010, Hal 13-15.
- Belarmino. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste.
- Benardin & Russel. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Akbar, Usman, 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Caesary et al, “Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja”, *Jurnal Manajemen*, Agustus, 2012, Hal 101-103.
- DeCenzo, D. A., Robbins S. P., Verhulst, S. L. 2013. *Fundamentals of Human Resource Management, 11th ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, 2013. *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dita Mustika, 2021. Lowongan kerja terbaru BUMN PNS dan Swasta. <http://ditamustika.blogspot.com>. diakses pada 2 Februari 2021 pukul 19.06
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, 2013. *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta, Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE

Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marpaung, R. 2012. *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama Jakarta.

Muzammil, Aidil. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja dan Badan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis.

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy, 2011. *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 15-21.*

Rumengan, 2013. *Metodelogi Penelitian*. Bandung : Cipta Pustaka

Saputra Agung Dwi, A. 2014. *Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV*. Daya Budaya Corporation Yogyakarta.

Saydam, Gouzali, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima, Bandung : PT.Refika Aditama

Sihombing, M, 2013. *First Resources Group Learning Center*, Kalimantan Barat Region, Kalimantan Barat.

Siswanto, 2013. *Pengantar Manajemen*, Jakarta:Bumi Aksara.

Soegandhi, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti” *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2013 ,Hal 3,10-12.

Sudimin, 2013. *Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Wibawa, LG. K. Arya, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Wignosubroto.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240.