

**ANTESEDEN KINERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : Rezka Anugrah Suciana
NPM : 224741032
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini telah disetujui untuk diujikan

Nama : Rezka Anugrah Suciana
NPM : 224741032
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Anteseden Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 23/07/23 Pembimbing I



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
NIDN : 0110117204

Tanggal 15/07/23 Pembimbing II



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

ANTESEDEN KINERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : Rezka Anugrah Suciana
NPM : 224741032
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

7/9/23



Anggota Penguji :

1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

07/09/23



2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

07/09/23



Mengetahui :

Palembang,
Dekan FEB

2023

Palembang, 07/09/2023
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. May. Mirdal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

Rezka Anugrah Suciana, “Anteseden Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”, dibimbing oleh Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. dan Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sun Sawit yang berjumlah 84 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen, dan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut: 1) Stres Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sun Sawit 2) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sun Sawit 3) Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit 4) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit 5) Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Rezka Anugrah Suciana, Employee Performance Antecedents of PT. Sun Sawit with Work Motivation as Intervening Variable", guided by Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. and Dr. Sari Sakarina, S.E., MM., CHRM

This study aims to identify and prove and analyze the direct effect of Work Stress and Work Environment on Work Motivation, the effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance, the effect of Work Motivation on Employee Performance and the influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance mediated by Work Motivation with the sample in this study were employees of PT. Sun Sawit which consist of 84 employees. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the sub-structure composition: Work Stress and Work Environment as exogenous variables, Employee Performance as endogenous variables and Work Motivation as intervening variables

Based on the results of hypothesis testing was found as follows: 1) Work Stress has an effect on Employee Work Motivation at PT. Sun Sawit . 2) Work Environment influences Work Motivation of Employees at PT. Sun Sawit. 3) Work Stress affects Employee Performance at PT. Sun Sawit. 4) Work Environment has an effect on Employee Performance at PT. Sun Sawit 5) Work Motivation has an effect on Employee Performance at PT. Sun Sawit.

Keywords: *Work Stress, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah Swt, karena hanya dengan rahmat karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sun Sawit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja karyawan PT. Sun Sawit di masa depan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak., CA. CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
5. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
6. Pembimbing I Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si dan Pembimbing II Dr. Sari Sakarina, S.E., MM., CHRM yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Kedua Orang tua dan saudara tercinta yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 47 MM UTP.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, Agustus 2023

Rezka Anugrah Suciana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
A. Kajian Pustaka	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
c. Tujuan Penilaian Kinerja	17
d. Dimensi dan Indikator Kinerja	22
2. Motivasi Kerja	23
a. Pengertian Motivasi Kerja	23
b. Teori Motivasi	24
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	30
3. Stres Kerja	31
a. Pengertian Stres Kerja	31
b. Sumber Stres Kerja	33
c. Faktor Penyebab Stres Kerja	37

	d. Cara Mengatasi Stress Kerja.....	37
	e. Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	39
	4. Lingkungan Kerja	40
	a. Pengertian Lingkungan Kerja	40
	b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	41
	c. Perancangan Lingkungan Kerja.....	50
	d. Pengelolaan Lingkungan Kerja.....	57
	e. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	59
	B. Penelitian Lain Yang Relevan	61
	C. Kerangka Berpikir.....	71
	1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja	72
	2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	72
	3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
	4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
	5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
	D. Hipotesis Penelitian	76
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	77
	A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	77
	1. Tempat Penelitian	77
	2. Waktu Penelitian.....	77
	B. Desain Penelitian	78
	C. Populasi dan Sampel.....	78
	1. Populasi.....	78
	2. Sampel	79
	D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	80
	1. Sumber Data	80
	2. Teknik Pengumpulan Data	81
	E. Variabel dan Definisi Operasional.....	81
	1. Variabel Kinerja (Z).....	81
	a) Definisi Konseptual	81
	b) Definisi Operasional	82
	c) Kisi-Kisi Instrumen	82
	2. Variabel Motivasi Kerja (Y).....	83
	a) Definisi Konseptual	83

	b) Definisi Operasional	83
	c) Kisi-Kisi Instrumen	84
	3. Variabel Stres Kerja (X1)	84
	a) Definisi Konseptual	84
	b) Definisi Operasional	85
	c) Kisi-Kisi Instrumen	85
	4. Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	86
	a) Definisi Konseptual	86
	b) Definisi Operasional	86
	c) Kisi-Kisi Instrumen	87
	F. Teknik Analisis Data	87
	1. Analisis Statistik Deskriptif.....	90
	2. Analisis Statistik Inferensial	91
	3. Evaluasi Pengujian Model	92
	4. Analisis Jalur (Path Analysis).....	96
	G. Uji Hipotesis Statistik	99
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	101
	A. Hasil Penelitian	101
	1. Analisis Statistik Deskriptif.....	101
	a. Deskriptif Data Demografis Responden	101
	b. Deskriptif Data Jawaban Responden	105
	2. Analisis Statistik Inferensial	106
	a. Analisis Outer Model.....	107
	b. Analisis Inner Model	118
	3. Uji Hipotesis	121
	B. Pembahasan Hasil	126
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	133
	A. Kesimpulan	133
	B. Implikasi Kebijakan.....	133
	C. Saran	136
	DAFTAR PUSTAKA	139
	LAMPIRAN	146
	RIWAYAT HIDUP	173

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Target dan Realisasi Produk Pengolahan Kelapa Sawit PT. Sun Sawit	5
Tabel 2.1 Tabel Hasil Penelitian Relevan	61
Tabel 3.1 Tabel Jadwal Penelitian	77
Tabel 3.2 Tabel Penentuan <i>Sample</i> dengan Strata Jenjang Pendidikan	80
Tabel 3.3 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	82
Tabel 3.4 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	84
Tabel 3.5 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Variabel Stres Kerja.....	85
Tabel 3.6 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 3.7 Tabel Scoring untuk Jawaban Kuesioner.....	88
Tabel 3.8 Tabel Demografi Karyawan.....	90
Tabel 3.9 Tabel Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach	94
Tabel 3.10 Tabel Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	95
Tabel 3.11 Tabel Evaluasi Model Struktural	96
Tabel 3.12 Tabel Pengambilan Keputusan dalam Uji Hipotesis t	100
Tabel 4.1 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	102
Tabel 4.2 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	102
Tabel 4.3 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	103
Tabel 4.4 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	104
Tabel 4.5 Tabel Kategori Jawaban.....	105
Tabel 4.6 Tabel Kategori Jawaban Responden.....	106
Tabel 4.7 Tabel <i>Outer Loading PLS Algorith 1</i>	110
Tabel 4.8 Tabel <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	112
Tabel 4.9 Tabel Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	114
Tabel 4.10 Tabel Koefisien Reabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	116
Tabel 4.11 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	117
Tabel 4.12 Tabel Nilai <i>R Square (R²)</i>	118

Tabel 4.13	Tabel <i>f-Square</i> (f^2)	119
Tabel 4.14	Tabel <i>Path Coefficient</i>	121
Tabel 4.15	Tabel <i>Indirect Effect</i>	125

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Dasar Maslow	26
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	75
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	98
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1.....	109
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>t-statistics</i> Antar Variabel.....	124

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rezka Anugrah Suciana, S.E
NPM : 224741032
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Anteseden Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

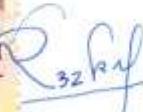
Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2023

Yang menyatakan



Rezka Anugrah Suciana, SE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan merupakan aset berharga yang mendukung keberhasilan dan kelangsungan sebuah organisasi. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik bila organisasi maupun perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi yang diikuti dengan usaha pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia secara konsisten dan berkelanjutan.

Sebuah organisasi akan selalu mengupayakan agar mendapatkan sumber daya manusia yang nantinya dapat berkembang bersama organisasi dan memberikan sumbangsih yang besar bagi kemajuan organisasi dengan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam proses mencapai tujuan, organisasi sangat bergantung pada baik atau tidaknya kinerja karyawannya. Hal ini berarti jika kinerja karyawan dalam sebuah organisasi baik maka akan berdampak positif untuk perusahaan, begitu pula sebaliknya. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan kinerja inilah perusahaan akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2017:86-87) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas

tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, kompetensi yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan, budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif, kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja dan disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2020:11) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini mengambil sebanyak tiga variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012:117). Karyawan diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan tingkat ketelitian yang tinggi agar dapat meminimalkan kesalahan, dapat melakukan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan juga memiliki inisiatif dan kreativitas yang tinggi. Untuk mendapatkan

kinerja yang unggul dan berkualitas, perusahaan juga diharapkan memberikan perhatian terhadap kenyamanan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dengan melakukan pengelolaan stres kerja yang baik.

Stres kerja menurut Izzati dan Mulyana (2019:58) merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu. Menurut Asih et al (2018:2), stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan pada produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan. Apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami pada tingkat yang tinggi maka karyawan bersama dengan perusahaan diharapkan mampu mengelola stres kerja yang dialami karyawan dengan memahami sumber stres kerja dan mengatasinya demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Salah satu sumber stres yang berasal dari faktor organisasional adalah tuntutan tugas dimana karyawan diharuskan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terkendali untuk para karyawannya.

Ardhianti dan Susanty (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan karena memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja agar dapat bekerja secara optimal, oleh karena itu lingkungan kerja harus ditangani dan didesain sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja dalam melakukan aktivitasnya (Susanti et al, 2015:83). Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan tempat dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Selain menyediakan lingkungan kerja yang aman, organisasi juga diminta mampu memberikan kontribusi kepada karyawan berupa memberikan dorongan-dorongan ataupun memberikan inspirasi juga semangat kepada karyawan berupa motivasi.

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya hasil kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Priyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bila perusahaan memberikan usaha-usaha untuk memotivasi karyawan maka akan dapat membangkitkan semangat karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak karyawan agar mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi.

PT. Sun Sawit adalah pabrik kelapa sawit milik swasta yang terletak di Desa Talang Cempedak Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI yang telah beroperasi

sejak tahun 2015 lalu. PT. Sun Sawit melakukan proses pengolahan tandan buah segar (TBS) dan menghasilkan *crude palm oil* (CPO) dan *palm kernel* (PK) dengan kapasitas olah sebesar 45 ton/jam.

Permasalahan Kinerja karyawan di PT Sun Sawit dapat terlihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kuantitas dari kinerja karyawan PT. Sun Sawit dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produk Pengolahan Kelapa Sawit PT. Sun Sawit
Periode 2020 – 2022

No.	Tahun	CPO		PK	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	2020	100	91,05	100	90,97
2.	2021	100	97,04	100	98,13
3.	2022	100	85,20	100	89,96

Sumber: PT. Sun Sawit, data diolah kembali

Berdasarkan Tabel Data Produksi PT. Sun Sawit, terlihat bahwa persentase antara target dan realisasi produk pengolahan kelapa sawit PT. Sun Sawit cenderung berfluktuatif. Tabel menunjukkan bahwa selama periode 3 tahun persentase dari target dan realisasi produk pengolahan kelapa sawit mengalami kenaikan pada tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 5,99% untuk produk CPO dan kenaikan sebesar 7,05% untuk produk PK dan mengalami penurunan pada tahun 2021 ke tahun 2022 sebesar 11,84% untuk produk CPO dan penurunan sebesar 8,06% untuk produk PK.

Penurunan di atas dapat disebabkan oleh ketersediaan bahan baku berupa TBS (tandan buah segar) yang belum memenuhi kuantitas, kualitas dalam proses produksi ditandai dengan masih kurang telitinya karyawan dalam membedakan kriteria sortasi sesuai standar buah, sehingga buah yang tercampur dan tidak memenuhi kualitas produksi minyak sawit. Selain itu, masih adanya karyawan yang melakukan izin kerja.

Terdapat permasalahan lain yang ditemukan di PT. Sun Sawit yaitu mengenai pengelolaan stres kerja. Secara realita, permasalahan stres kerja dapat dilihat dari kedua sisi yaitu positif dan negatif. Dari sisi positif, stres kerja dapat membantu karyawan dalam memacu semangatnya untuk menyelesaikan target pekerjaan lebih cepat sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan atau organisasi. Sedangkan dari sisi negatif, stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengingat atau mengerjakan pekerjaan yang sudah diketahui sebelumnya dan dapat membuat turunnya konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan. Dari hasil pengamatan dan wawancara karyawan di PT. Sun Sawit diketahui bahwa kondisi *peak season* tandan buah segar dapat menyebabkan stres kerja timbul karena karyawan dituntut untuk mengolah tandan buah segar dalam menyelesaikan target pekerjaannya. Hal ini tentu saja membuat stres kerja harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu proses produksi yang nantinya akan menimbulkan kerugian bagi karyawan dan tentu saja juga bagi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan permasalahan lain yang timbul di PT. Sun Sawit diantaranya adalah penerangan atau pencahayaan yang kurang memenuhi

standar di beberapa area kerja, temperature yang panas di area kerja, kebisingan di lokasi pabrik yang bersumber dari peralatan dan mesin dan getaran mekanis dari alat berat yang beroperasi.

Lingkungan kerja yang berkualitas dan memenuhi standar akan meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan konsentrasi untuk menghadapi pekerjaannya. Selain itu, karyawan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, absensi, keterlambatan dan menekan kerusakan peralatan dan mesin. Sebaliknya, lingkungan kerja yang belum memenuhi standar akan menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang akhirnya berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya antusias karyawan untuk berprestasi tinggi dan untuk mengembangkan dirinya menjadi karyawan yang memiliki kompetensi yang semakin bertambah seiring dengan masa kerja yang dimilikinya. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan kepada bawahan yang menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik dalam memenuhi kewajibannya serta mencapai kinerja yang diinginkan oleh standar perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Anteseden Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah antara lain:

1. Rendahnya kinerja karyawan terlihat dari kuantitas hasil kerja karyawan.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari antusias yang rendah dari karyawan untuk dapat berprestasi tinggi dan kurangnya keinginan karyawan untuk mengembangkan diri.
3. Adanya stres kerja yang dialami karyawan yang bersumber dari kondisi *peak season* bahan baku sehingga karyawan dituntut untuk mengolahnya agar dapat menyelesaikan target pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja yang belum memadai bagi para karyawannya diantaranya adalah faktor penerangan, faktor kebisingan, temperature dan getaran mekanis
5. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan dilihat dari masih adanya karyawan yang izin kerja.
6. Kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang masih belum dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusianya agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan dan keterampilan bekerja
7. Kurangnya budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan karena beberapa karyawan belum bisa menjalankan dan mematuhi budaya yang ada dan masih membawa budaya lama ke tempat mereka bekerja sekarang.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.*

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Sun Sawit?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Sun Sawit?
3. Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sun Sawit?
4. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sun Sawit?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sun Sawit?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Menurut Sukiati (2016:12) tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan atau mengembangkan pengetahuan, menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban, menangkap *opportunity* (peluang), memverifikasi fenomena yang terjadi dengan suatu teori yang telah ada dan melakukan pengujian terhadap suatu fenomena untuk menemukan suatu teori yang baru. Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh:

1. Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sun Sawit
2. Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sun Sawit
3. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Sawit.
4. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Sawit
5. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Sawit

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya yaitu:

1. Mempertajam pemahaman konsep teoritis dan materi ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pasca Sarjana Universitas Tridinanti.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi dan masukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sun Sawit. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi berupa saran dan pemikiran terhadap pihak manajemen PT. Sun Sawit dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan, yang terkait dengan faktor-faktor pendukung dalam pengelolaan stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan penelitian berikutnya yang berhubungan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 3*, 2811 - 2820.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Menara Ekonomi, Vol. 6 No. 1*, 98 - 105.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bramsyah, Devi, Y., & Supaijo. (2022). Analisis Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi, Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Entitas Syariah (Studi Kasus Pada PT BPRS Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam, Vol. 03 No. 01*, 14-34.
- Chen, C.-F. (2023). Investigating The Effect of Job Stress on The Distraction and Risky Driving Behaviors of Food Delivery Motorcycle Riders. *Safety and Health at Work*, 1-8.
- Cheng, S.-C., & Kao, Y.-H. (2022). The Impact of The Covid-19 Pandemic on Job Satisfaction: A Mediated Moderation Model Using Job Stress and Organizational Resilience in The Hotel Industry of Taiwan. *Heliyon, Vol. 8*, 1-8.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Plan Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 1 No. 1*, 47-65.
- Demircioglu, M. A., & Chen, C.-A. (2019). Public Employees's Use of Social Media : Its Impact on Need Satisfaction Intrinsic Work Motivation. *Government Information Quarterly, Vol. 36*, 51-60.
- Dessyarti, R. S. (2022). Dampak Motivasi Antara Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 6 No. 1*, 266-278.

- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemangkuan Hutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 10 No. 1, 247-261.
- Edizal. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Palembang: UTP Press.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan Vol 1 (1)*, 11-18.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Giday, D. G., & P., E. (2023). A Study on The Effect of Training on Employee Performance in The Case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, Vol. 8 Issue 1, 1-11.
- Hadiguna, R. A. (2009). *Manajemen Pabrik (Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sintesa*, 544-548.
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Kaktus.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM AMOS LISREL PLS Untuk Penelitian Manajemen*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Bintang Surabaya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 5 No. 3*, 6726-6734.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies, Vol. 2 No. 2*, 121-132.
- Kuswarak, & Yamin, Y. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An Approach to Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours. *Journal of Business Research, Vol. 140*, 361-369.
- Mahawati, E., Fitriyatunur, Q., Yanti, C. A., Rahayu, P. P., Apriliani, C., Chaerul, M., . . . Susilawaty, A. (2021). *Keselamatan Kerja dan Kesehatan Lingkungan Industri*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidiah, I. A. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3*, 1-9.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Naftali, Y. (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS Ver. 2019.01.02*.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Magister Manajemen, Vol. 3 No. 2*, 130-142.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stress Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Vol. 11 No. 1*, 102 - 126.
- Padmanabhan, S. (2021). The Impact of Locus of Control on Workplace Stress and Job Satisfaction: A Pilot Study on Private-Sector Employees. *Current Research in Behavioral Sciences, Vol. 2*, 1-6.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 11 No. 1*, 46-61.
- Prentice, C., Wong, I. A., & Lin, Z. (2023). Artificial Intelligence as a Boundary-Crossing Object For Employee Engagement and Performance. *Journal of Retailing and Consumer Services, Vol. 73*, 1-8.
- Priansa, D. J., & Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Puspita, S., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 171 - 178.
- Riani, N. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6 No. 11*, 5970-5998.
- Rismayadi, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana) Vol. 2 No. 1*, 35-52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 4 No. 2*, 963-973.

- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, H. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 4 No. 1*, 1204 - 1211.
- Sari, T. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pusat Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/40765> (diakses 13 April 2023).
- Sasono, E. (2014). *Mengelola Stress Kerja, Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 3 No. 2*. Universitas Pandanaran.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2014). *Psychology and Work Today*. London: Pearson.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, D. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 2 No. 3*, 353-365.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Vol. 17 No. 01*, 75-83.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5 No. 1, 78-88.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 14 No. 2, 43 - 58.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugralis, Rijal, S., & Mustapa, D. (2020). Efek Stress Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 247-261.
- Sukiati. (2016). *Metodologi Penelitian : Sebuah Pengantar*. Medan: CV. Manhaji.
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)* . Jakarta: Sagung Seto.
- Susanti, E. L., Zadry, H. R., & Yuliandra, B. (2015). *Pengantar Ergonomi Industry*. Padang: Andalas University Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 20 No. 1, 1-10.
- Thorvaldsen, T., Kongsvik, T., Holmen, I. M., Storkersen, K., Salomonsen, C., Sandsund, M., & Bjelland, H. (2020). Occupational Health, Safety and Work Environments in Norwegian Fish Farming - Employee Perspective., *Aquaculture*, Volume 524, 1-9.
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 3, 1162-1173.
- Trianingrat, N. R., & Supartha, I. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9 No. 5, 1838-1857.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.