

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM
TB CABANG TALANG KELAPA**

SKRIPSI



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

Diajukan Oleh:

Okta Rizka

NPM. 19.01.110161

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Okta Rizka
Nomor Pokok/NIRM : 19.01.110161
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PDAM Tb Cabang Talang Kelapa

Pembimbing Skripsi

Tanggal 16-10-23 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN : 0203066401

Tanggal 16-10-23 Pembimbing II : 
Alinadia, SE, M.M
NIDN : 0207125901

58 /PS/DFEB/ 23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 16-10-2023

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 16-10-23



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


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Okta Rizka
Nomor Pokok/NIRM : 19.01.110161
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PDAM Tb Cabang Talang Kelapa

Penguji Skripsi

Tanggal 16-10-23 Penguji I : Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN : 0203066401

Tanggal 16-10-23 Penguji II : Alinadia, SE., M.M
NIDN : 0207125901


Tanggal 16-10-23 Penguji III : Dian Septianti, SE., M.M
NIDN : 0206098501

58 /PS/DFEB/ 23

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 16-10-2023


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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 16-10-2023


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN.0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.”

(Bambang Pamungkas)

“Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan.”

(Dale Carnegie)

“Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain, tanpa kita kehilangan semangat.”

(Abraham Lincoln)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah dan Ibuku Tercinta
2. Suamiku tercinta
3. Kakak dan adik serta orang yang menyayangiku
4. Sahabat, teman seperjuanganS
5. Dan satu almameterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Okta Rizka
Nomor Pokok/NIRM : 19.01.110161
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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

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

Palembang, September 2023


Okta Rizka

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM TB Cabang Talang Kelapa". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih 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. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Ibu Alinadia,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Seluruh staff dan karyawan PDAM TB Cabang Talang Kelapa telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Suami ku tercinta, terimakasih atas doa, dukungan, semangatnya selama ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Februari 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR GRAFIK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Stres Kerja	6
2.1.1.1 Definisi Stres Kerja	6
2.1.1.2 Indikator Stres Kerja	7
2.1.1.3 Faktor faktor stres kerja	7
2.1.1.4 Dampak dari stres kerja	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	10
2.1.2.2 Jenis- jenis lingkungan kerja	11
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	12
2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	16

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1 Definisi Kinerja	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	22
2.3 Kerangka Berfikir	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	26
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.2.1 Sumber Data	26
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi dan Sample dan Sampling	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sample	29
3.3.3 Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian	31
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	32
3.5.1 Variabel Penelitian	32
3.5.2 Defenisi Operasional	32
3.6 Instrument Penelitian	38
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.2.1 Uji Normalitas Data	42
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	42
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.7.2.4	
3.7.3 Uji Hipotesis Statistik	43
3.7.3.1 Uji Simultan (Uji F)	43

3.7.3.2 Uji Secara Parsial, digunakan uji t	44
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1 Sejarah PDAM TB Cabang Talang Kelapa.....	46
4.1.2 Visi Dan Misi	46
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	47
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	48
4.2 Pembahasan dan interpretasi	55
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	55
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	56
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	57
4.3.1 Uji Validitas	57
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
4.4.1 Analisa Linier Berganda	64
4.4.2 Koefisien Korelasi.....	65
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	65
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	67
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	67
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	67
4.6 Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	22
3.1 Kegiatan Penelitian	26
3.2 Definisi Operasional.....	37
3.3 Skala Likert	39
3.4 Interval koefisien.....	49
4.1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	57
4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	58
4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	58
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.6 Hasil Uji Normalitas	62
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	63
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Uji Gletser.....	63
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi	65
4.11 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	66
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda Variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	66
4.13 Uji t Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	67
4.14 Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	24
3.1 Teknik Sampling	30
4.1 Struktur Organisasi	47
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56

ABSTRAK

Okta Rizka, Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM TB Cabang Talang Kelapa (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM dan Ibu Alinadia,SE.,M.M)

PDAM Tirta Betuah Cabang Talang Kelapa sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi air minum yang telah beroperasi di sepuluh cabang dan empat unit di daerah Kabupaten Banyuasin, selalu mempertimbangkan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = -4,456 + 0.305X_1 + 0.534X_2 + 0.888X_3$, hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PDAM TB Cabang Talang Kelapa.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PDAM TB Cabang Talang Kelapa. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,004) < a (0,05). variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,004) < a (0,05).

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

ABSTRACT

Okta Rizka, The Effect of Work Stress, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance at PDAM TB Talang Kelapa Branch (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, SE,MM and Mrs. Alinadia,SE.,M.M)

PDAM Tirta Betuah Talang Kelapa Branch is very concerned about the performance of its employees. A Regional Owned Company engaged in the production and distribution of drinking water which has been operating in ten branches and four units in the Banyuasin Regency area, always considers work stress, work environment, and employee job satisfaction

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = -4.456 + 0.305X_1 + 0.534X_2 + 0.888X_3$, this shows that Work Stress, Work Environment, and Job Satisfaction can improve Employee Performance at PDAM TB Talang Kelapa Branch.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of Job Stress, Work Environment, and Job Satisfaction simultaneously affect the Performance of Employees of PDAM TB Talang Kelapa Branch. This shows the sig F value $(0.000) < 0.05$. The results of the partial test also show that the Job Stress variable affects Employee Performance indicated by a sig t value $(0.000) < a (0.05)$, the Work Environment variable affects Employee Performance indicated by a sig t value $(0.004) < a (0.05)$. the variable Job Satisfaction affecting Employee Performance is indicated by the value of sig t $(0.004) < a (0.05)$.

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

RIWAYAT HIDUP

Okta Rizka, dilahirkan di Sekayu pada tanggal 19 Oktober 2001 dari Ayah Darussalam dan Ibu Nurjanah, Anak kelima dari lima bersaudara.

Sekolah dasar selesai pada tahun 2013 di SD N 01 Sekayu, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Utama Bakti Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMK Perbankan Alumnika Palembang dan melanjutkan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, 10 Oktober 2023

Okta Rizka

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menjadi faktor keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, yang artinya perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dicapai dengan kinerja yang baik karena kinerja sangat mempengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Oleh karena itu dibutuhkan perhatian kepada karyawan untuk memacu kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karyawan seperti masalah internal dan eksternal hal ini akan mempengaruhi gaya bekerja dari karyawan.

Kinerja karyawan yang telah didasari oleh budaya perusahaan yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok. Jika dalam perusahaan telah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka akan memberikan ketenangan bagi karyawan karena mereka tahu apa yang akan mereka kerjakan. Begitu juga dengan terjalinnya komunikasi aktif antar sesama karyawan, hal ini akan mempermudah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan khususnya pekerjaan dengan kegiatan, kerjasama atau berkelompok.

Adanya efektifitas interaksi antar karyawan secara otomatis juga berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses fikiran dan kondisi fisik seseorang. Manusia akan mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan keinginan dengan kenyataan yang ada. Stres yang dialami karyawan dapat disebabkan oleh ketidak mengertian karyawan akan keterbatasannya dan menimbulkan konflik, frustrasi, gelisah dan merasa bersalah.

Menurut Greenberg dalam Setiana. (2018) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan. Selain stres kerja perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terlihat yang berhubungan dengan organisasi, perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja juga terdapat lingkungan kerja yang

tidak terlihat dimana lingkungan itu bisa dirasakan yang menimbulkan suasana terhadap orang yang bekerja di perusahaan atau kantor.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien Kristanti (2017). Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut.

Menurut Anwar (2019). Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluargadan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan pegawai khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik karyawan masing-masing. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan merasakan tidak nyaman, merasa bosan, dan kecewa terhadap pekerjaannya dan perasaan negatif lainnya.

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu mencapai tujuan organisasi bersama. Maka dari itu karyawan memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang saat bekerja. Wibowo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan tertinggi dengan tindakan yang dilakukan dianggap baik dimana hal ini dapat meningkatkan setiap hal yang dibuat seseorang. Peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat dilihat dengan melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta dengan disiplin kerja yang memadai.

Demikian pulanya PDAM Tirta Betuah Cabang Talang Kelapa sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi air minum yang telah beroperasi di sepuluh cabang dan empat unit di daerah Kabupaten Banyuasin, selalu mempertimbangkan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memperoleh kinerja karyawan yang baik dan mampu mencapai tujuannya. Namun berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah.

Permasalahan yang terjadi pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa salah satunya adalah masalah stres kerja dimana karyawan mengalami stres kerja karena banyaknya keluhan dan permintaan dari masyarakat yang sulit untuk dihadapi. Tidak hanya permasalahan stres kerja namun PDAM TB Cabang Talang Kelapa juga memiliki permasalahan pada lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik di PDAM TB Cabang Talang Kelapa tidak adanya pendingin ruangan yang membuat gerah yang kurang nyaman saat bekerja dan tidak terdapat sekat di ruang kerja sehingga kurangnya privasi karyawan, sedangkan lingkungan non fisik tidak solidnya hubungan antar pegawai dan atasan serta rekan kerja sehingga tujuan tidak tercapai. Selain itu juga karena masalah stres kerja dan lingkungan kerja ini yang membuat kurangnya kepuasan kerja pada karyawan PDAM TB Cabang Talang Kelapa. Hal ini menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja pegawai sehingga adanya kecenderungan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Betuah Cabang Talang Kelapa”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi pada PDAM Tirta Betuah Cabang Talang Kelapa yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa?
4. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM TB Cabang Talang Kelapa.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan literatur penunjang bagi civitas akademik dalam penelitian-penelitian sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anwar, Rani. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja*. Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen. ISSN. 2089-2330. Vol: 08.02.2019. Hal: 49-58.
- Astuti dan Mayasari, 2021 *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja*
- Akob, Muh. 2016. "Influence Workload, Work Ethic and Job Satisfaction toward Teacher'S Performance (Study of Islamic-Based School in Makasar-Indonesia)." *Journal of Management and Business Studies*. Vol.5(7): hal 172–177.
- Alpahrasny, R., & Nasution, N. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Toyota Agung Automall Bengkulu*. Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(2), 1-12
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Iwan Adinugroho, 2019 *Pengaruh Faktor Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Bank Bni Kc Mamuju, (Persero) Tbk*
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung:Penerbit Alfabeta.
- Gustianita. 2020. *Stres Kerja Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja Pada Anggota Kepolisian Sektor*. Fakultas Psikologi, Universitas Semarang
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.

- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama*. EKSIS, 25-26.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). *Autonomy, workload, work life balance and job performance among teachers*. International Journal of Educational Management
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 173.
- Pranoto, Edy, Andi Tri Haryono, and Moh Mukeri . 2016. “ *Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congo Karangjati.*.” Journal Of Management 2(2).
- Priansha, Donni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi*. Jurnal Ecodemica, 172-173.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.*
- Setiana. A, S Harini, dan Sudarijati. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garment)*. FakultasEkonomi Djuanda Bogor
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT.Namasindo Plas Bandung Barat*. LPPM STIE Muhammadiyah Bandung , 158.
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.