

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN
KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARAVII (PERSERO) UUKS BENTAYAN**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

SARA MARLIANA

NPM. 2001110058

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

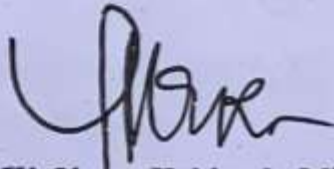
UNIVERSITAS TRIDINANTI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : SARA MARLIANA
Nomor Pokok/NPM : 2001110058
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN
KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII (PERSERO) UUKS BENTAYAN.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 23/3 2024

Pembimbing I : 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.
NIDN: 0212116401

Tanggal 23/3 2024

Pembimbing II : 
Dian Septianti, SE. MM
NIDN: 0206098501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Msy Mikial, SE., M. Si., AK. CA. CSRS
NIDN. 0205026401

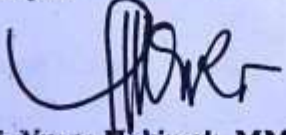

Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SARA MARLIANA
Nomor Pokok/NPM : 2001110058
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan
Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.


Penguji Skripsi:

Tanggal 23/3 2024

Ketua Penguji : 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

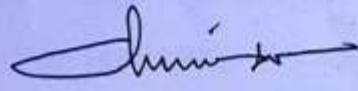
NIDN: 0212116401

Tanggal 23/3 2024

Penguji I : 
Dian Septianti, SE, MM

NIDN: 0206098501

Tanggal 23/3 2024

Penguji II : 
Yunidar Erlina, SE, M. Si.

NIDN: 0230066302

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi




Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sara Marlina

Nomor Pokok : 2001110058

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja,
Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII
(Persero) UUKS Bentayan.

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

Palembang, 29 Februari 2024

Penulis,


(Sara Marlina)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Karena sesungguhnya, bersama kesulitan akan ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah:5)

Kupersembahkan Untuk:

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Marlin Sapuan dan Ibu Lidiya Kandau**
- 2. Saudara Kandungku Tersayang Yunita Lestari, Nofri Aldyano dan Putri Ayudiah**
- 3. Teman-Teman Manajemen Angkatan 2020**
- 4. Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan**" tepat pada waktunya.

Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga skripsi penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Dian Septianti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Firdaus Sianipar, SE. MM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan pelajaran dan ilmu pengetahuan bagi penulis.
8. Pimpinan dan Staf karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memberikan data yang diperlukan oleh penulis.
9. Kepada Kedua orang tua ku Bapak Marlin Sapuan dan Ibu Lidiya Kandau terimakasih sudah menjadi penyemangat dan motivasi bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini yang selalu memberikan doa semangat serta dukungan kepada penulis.
10. Kepada Saudara Kandungku yunita lestari, nofri aldyano dan putri ayu diah terimakasih sudah menjadi penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman seperjuanganku kurnia, anggung, sesa, dika, dan imam dan juga kepada ayuk dan adek kos Alifa horidatul mujayanah, yunia wahyu agustin, amelia dan yuyun mardiana terimakasih sudah menjadi sahabat terbaik yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Almamaterku tercinta terimakasih sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk penulis.

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

Palembang,

Sara Marlina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
RIWAYAT HDUP	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2 Jenis-jenis Lingkunga Kerja.....	11
2.1.3 Faktor-faktor Lingkungan kerja	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	13

2.2 Pengawasan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja	14
2.2.2 Karakteristik Pengawasan	15
2.2.3 Jenis-jenis Pengawasan	17
2.2.4 Fakto-faktor Pengawasan.....	17
2.2.5 Dimensi dan Indikator Pengawasan.....	18
2.2.6 Mekanisme Pengawasan	20
2.3 Stres Kerja	21
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	21
2.3.2 Faktor-faktor Stres Kerja	22
2.3.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	24
2.4 Kepuasan Kerja	25
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja	26
2.4.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	26
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.5 Kinerja Karyawan.....	29
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.5.3 Metode Penilaian Kinerja.....	31
2.5.4 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	32
2.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	33
2.6 Penelitian yang Relevan.....	34
2.7 Kerangka Berfikir	35
2.8 Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.1 Sumber Data	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Populasi, Sample dan Sampling	39
3.4 Rancangan Penelitian.....	40
3.5 Definisi Variabel Operasional	40
3.6 Instrumen Variabel Penelitian	44
3.7 Uji Instrumen Penelitian	45
3.7.1 Uji Validitas.....	45
3.7. 2 Uji Reabilitas	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas.....	47
3.8.2 Uji Multikolinearitas	48
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.9 Teknis Anlisis Data.....	49
3.9.1 Analisi Regresi Linier Berganda.....	49
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi	51
3.10 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Hasil Penelitian.....	56

4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	56
4.1.1.2	Visi Misi Perusahaan.....	57
4.1.1.3	Tujuan Dan Kegiatan Usaha Utama Perusahaan	58
4.1.1.4	Struktur Organisasi.....	59
4.1.2	Karakteristik Responden.....	61
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
4.1.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	64
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	64
4.1.3.1	Hasil Uji Reabilitas	69
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
4.1.4.1	Hasi Uji Normalitas.....	73
4.1.4.2	Hasi Uji Multikolinearitas	75
4.1.4.3	Hasi Uji Heteroskedastisitas	76
4.1.5	Hasil Teknik Analisis Data.....	77
4.1.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	77
4.1.5.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	79
4.1.5.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	80
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	81
4.1.6.1	Hasi Uji Simultan (F)	82
4.1.6.2	Hail Uji Parsial (t).....	83
4.2	Pembahasan.....	86
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	

Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan	86
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	
Perkebunan Nusantara VII (persero) UUKS Bentayan	87
4.2.3 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	
Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan	87
4.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	
Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan	88
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	
Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran – saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Hasi Produksi PT. Perkebunan Nusantara VII (Perseo) UUKS Bentayan.....	6
2.1 Penelitian yang Relevan	34
3. 1 Jadwal Waktu Penelitian	37
3.2 Definisi Variabel Operasional	41
3.3 Skala <i>Likert</i>	45
3.4 korelasi	51
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	65
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja	66
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	67
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	68
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	69
4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja	70
4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan Kerja.....	71
4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja	71
4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	72
4.12 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	73
4.13 Hasil Uji Normalitas.....	74
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	76
4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	80

4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
4.18 Hasil uji simultan Uji (F).....	83
4.19 Hasil Uji Parsial (t)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	35
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Unit Beta PTPN VII	59
4.2 Hasil Uji Normalitas	75
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

ABSTRAK

SARA MARLIANA, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Ibu Dian Septianti, SE, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Variabel Pengawasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Variabel Stres Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Variabel Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SARA MARLIANA, Influence of Work Environment, Work Supervision, Job Stress and Job Satisfaction on PT Employee Performance. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM and Mrs. Dian Septianti, SE, MM)

This research aims to determine the influence of the work environment, work supervision, work stress and job satisfaction on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. Determination of the sample in this study used a saturated sampling technique. A saturated sample means that all members of the population are sampled. The type of data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique used is multiple regression analysis.

Research results based on the F test results show that simultaneously there is a significant influence of the Influence of the Work Environment (X_1), Work Supervision (X_2), Job Stress (X_3) and Job Satisfaction (X_4) on Employee Performance (Y). Based on the results of the t test, it shows that the Work Environment Variable (X_1) partially has no significant effect on employee performance (Y), the Work Supervision Variable (X_2) partially has a significant effect on employee performance (Y), the Job Stress Variable (X_3) partially has an effect significantly on employee performance (Y), the Job Satisfaction Variable (X_4) partially has a significant effect on employee performance (Y).

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

RIWAYAT HIDUP

Sara Marliana dilahirkan di Gunung Karto, pada tanggal 10 Februari 2001 dari Ayah Marlin Sapuan dan Ibu Lidiya Kandau. Anak ke – 1 dari 4 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019. Kemudian melanjutkan ke program Studi 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Palembang, Februari 2024

Penulis

Sara Marliana

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia bisa berupa manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Perkembangan terbaru karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi organisasi. Sehingga banyak organisasi yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara maksimal.

Melihat dari pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Suatu organisasi harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari karyawan terhadap pekerjaan yang mereka tekuni. Adanya kesesuaian harapan yang diinginkan karyawan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap organisasi, oleh karena itu pemimpin harus memikirkan tingkat kinerja karyawan.

Kinerja menurut pendapat Robert dan Bakala (2016:153) kinerja didefinisikan sebagai kontribusi karyawan terhadap tujuan pekerjaan atau unit kerjanya dan perusahaan (organisasi) sebagai akibat dari perilaku dan penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Kinerja mengacu pada suatu sistem

formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga dalam tingkat kehadiran pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan kinerja pegawai.

Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan mengurangi kerja karyawan yang kurang melayani masyarakat dengan baik. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung membuat karyawan semakin ramah dan semangat dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novingky Ferdinand (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik tentunya didukung oleh faktor lain seperti pengawasan kerja. Menurut Fahmi dan Irham (2013:96) pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Oleh karena itu,

kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas terdapat lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan, sehingga pengawasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fachri dan Irfan Rizka Akbar (2023) yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Termasuk kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novinky Ferdinand (2023) menemukan bahwa stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin membaik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh RD. Ratih Hanawidjaya, dkk pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara VII, atau biasa disingkat menjadi PTPN VII, adalah anak usaha PTPN III yang bergerak di bidang perkebunan karet, kelapa sawit, tebu, dan teh. Selain kantor pusat di Bandar Lampung, perusahaan ini juga memiliki kantor perwakilan di Palembang dan Bengkulu. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara PTP X dan PTP XXXI dengan aset milik PTP XI di Sumatera Selatan dan milik PTP XXIII di Bengkulu. Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke PTPN III sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN di bidang perkebunan.

PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan beralamat didesa Keluang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. Bergebrak dibidang perkebunan kelapa sawit seluas 8.635 hektare dengan luas area TM (Tanaman Menghasilkan) 1.018 hektare.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan diduga terdapat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan adalah Lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja dilingkungan kerja tersebut yaitu kurang bersih, kurang nyaman, kurangnya fasilitas yang disediakan, terdapat kelembapan yang dipengaruhi oleh temperatur udara dan bau-bauan yang dianggap sebagai pencemaran.

Fenomena lainnya yaitu terdapat masalah pada pengawasan kerja yaitu pengawasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan tidak dilakukan secara rutin dalam perusahaan sehingga tidak mampu meningkatkan standar hasil kerja karyawan. Karyawan tidak memenuhi peraturan dari perusahaan seperti karyawan datang terlambat, pada saat jam kerja karyawan melalaikan pekerjaan karena pengawasan yang tidak melekat membuat kinerja karyawan menurun seperti karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berikut hasil produksi tiga tahun terakhir di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)
UUKS Bentayan
Tahun 2021-2023

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi	Persentase
1	2021	20.360	19.342	95%
2	2022	23.414	20.869	89%
3	2023	25.450	22.396	88%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)UUKS Bentayan (2023).

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas bahwa realisasi pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan cenderung berflutuasi dari tahun ke tahun. Tercatat pada tahun 2023 pencapai target mengalami penurunan dari target yang telah direncanakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, berdasarkan wawancara dan observasi awal dilapangan menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban pekerjaan yang diberikan berlebihan sehingga menimbulkan stres bagi karyawan, karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan menimbulkan emosi proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu itu berasal.

Selain itu faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang untuk mendapatkan promosi dari perusahaan. Pemimpin dinilai masih perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dari aspek promosi dan pemberian upah mereka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan promosi yang sesuai dengan kinerja karyawannya agar kepuasan kerja karyawannya dapat meningkat, serta

mampu meningkatkan rasa kepedulian karyawannya untuk mau membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas meskipun tugas tersebut diluar dari *job description* (uraian pekerjaan) yang telah diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, pengawasan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan?
3. Apakah pengawasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan?
4. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan?

5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan
2. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan
3. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan
4. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan
5. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan

1.4**Manfaat Penelitian****a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk dijadikan pegangan atau dasar dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan serta juga dapat memberikan masukan bagi kalangan sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, pengawasan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada lingkungan kerja, pengawasan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sebagai informasi bagi mahasiswa selanjutnya yang melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, R. D. (2016). *Perfomance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bagagarsyah Wira Kusuma, N. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Astinamandiri* , Vol 2 No 1.
- Budianto, & Kartini. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perusahaan Gasd Negara (Persero) Tbk Sbu Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 3 No 1.
- Cepi, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Danang, S. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cavs.
- Dhea Amelia, K. H. (2020). Hubungan Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Sdm*, Vol.10 No.1.
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Cv. Jakad Publishing.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ernie, S. D. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Askara.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan. (2017). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*. No City: Eprints Umpo.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, Vol 6 No 1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Pratik)*. Depok: Pt.Rajagrafindo Persada.
- Khsana, N. D. (2016). Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Taman Joglo Cafe Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol.5 No.3.
- M, Badriah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2011). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Askara Baru.
- Muhammad Fachri, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, Vol 1 No 3.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mulyadi, R.(2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi 2 Cetakan 10*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nuraini.T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pramadieta Herniwan, B. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bagian Supir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama). *Journal Of Management And Creative Business(JMCBUS)*, Vol 1 No 4.
- Prasetio, H. J. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5 No. 1.
- Rd. Ratih Hanadwijaya, S. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nia ga Abadi Subang. *Jurnal Economina*, Vol 1 No 2.
- Rivai, V. D. (2010). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin & Judge. (2015) *Perilaku Organisasi Edisi Enam belas* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.

- Setiobudi.E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Jurnal Of Applied Business And Economic*, Vol.03 No. 03.
- Siagian, Sondang P. (2014) " *Sistem Informasi Manajemen* " Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Askara.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Jurnal AJIE*, Vol 02 No 02.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Widi. (2011). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi*. No City: JKGUNEJ.

