

**PENGARUH STRES KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BUNGSU LIMA BERSAUDARA (BUMARA) PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

YUNI PANDU WINATA

NPM. 20.01.11.00.41

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yuni Pandu Winata
Nomor Pokok/NPM : 2001110041
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 22 Maret 2024 Pembimbing I : Firdaus Sianipar, SE., MM
NIDN: 0203066401

Tanggal..... Pembimbing II : Veny Mavasari, SE., MM
NIDN: 0204078902

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CACRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi,

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301


18 | PS/DFEB | 29

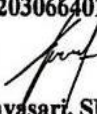
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

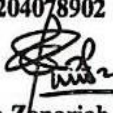
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yuni Pandu Winata
Nomor Pokok/NPM : 2001110041
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 22 Maret 2019 Ketua Penguji : 
: Firdaus Sianipar, SE., MM
NIDN: 0203066401

Tanggal..... Penguji I : 
: Veny Mavasari, SE., MM
NIDN: 0204078902

Tanggal..... Penguji II : 
: Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301


Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Dr. Msy. Mikiat, SE., M.Si., Ak., CACRS
NIDN: 0205026401

18 /PS/DFEB/ 21

Ketua Program Studi,


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk meneliti apakah ada pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang tak lain dikarenakan kurangnya kemampuan penulis. Namun dengan adanya bantuan yang tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dan dukungan dari banyak pihak, baik bersifat moril ataupun materil, baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan, untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak. CACRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Firdaus Sianipar, SE., MM selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Veny Mayasari, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Bapak Ulil Amri, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik yang pengarahannya dan saran kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan semua yang terbaik untuk penulis.
9. PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kita semua dan kita semua senantiasa dalam lindungan-Nya. Amiin ya rabbal'alamin.

Palembang, 2023
Penulis,

Yuni Pandu Winata

ABSTRAK

Yuni Pandu Winata, Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE., MM dan Ibu Veny Mayasari SE., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independent yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diimplementasikan kepada 35 responden karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang. Analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan secara parsial Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil nilai (R^2) diketahui sebesar 0,987 atau 98,7% hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh peran variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Sedangkan 1,3% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xii
MOTTO	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Stres Kerja	13
2.1.2.1 Jenis-Jenis Stres Kerja.....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
2.1.2.3 Penyebab Stres Kerja.....	17
2.1.2.4 Dampak stres kerja	20
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	21
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.1 Aspek Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja Yang Baik	29
2.1.4 Kompetensi.....	29
2.1.4.1 Jenis-Jenis Kompetensi	30
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	33
2.1.4.3 Manfaat Kompetensi	35

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	37
2.2 Penelitian yang Relevan	38
2.3 Kerangka Berfikir	40
2.4 Hepotesis Penelitian	41
BAB III. METODEDELOGI PENELITIAN.....	42
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.1.1 Tempat Penelitian.....	42
3.1.2 Waktu Penelitian	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.1 Sumber Data	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel	45
3.4 Rancangan Penelitian	46
3.4.1 Analisis Kuantitatif.....	46
3.4.2 Jenis Penelitian	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	47
3.6 Instrumen Penelitian	50
3.7 Teknik Analisis Data	51
3.7.1 Uji Instrumen.....	51
3.7.1.1 Uji Validitas	51
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	52
3.7.2.1 Uji Normalitas	52
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas	53
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	54
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (R^2)	56
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R).....	56
3.7.6 Uji Hipotesis.....	58
3.7.6.1 Uji F (Simultan).....	58
3.7.6.2 Uji t (Parsial)	59
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
4.1.2 Struktur Organisasi	61
4.2 Karakteristik Responden.....	63
4.2.1 Jenis Kelamin	63
4.2.2 Usia.....	64

4.2.3 Pendidikan Terakhir	64
4.3 Hasil Penelitian.....	65
4.3.1 Hasil Uji Validitas	65
4.3.1.1 Uji Variabel Stres Kerja (X_1)	65
4.3.1.2 Uji Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	66
4.3.1.3 Uji Variabel Kompetensi (X_3).....	66
4.3.1.4 Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
4.3.3 Hasil Uji Normalitas.....	68
4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
4.3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.3.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.3.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	72
4.3.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.3.9 Hasil Uji Hipotesis	74
4.3.9.1 Hasil Uji F(Simultan)	74
4.3.9.2 Hasil Uji t (Parsial).....	75
4.4 Pembahasan	76
4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.4.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	77
4.4.4 Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	77
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	39
3.1 Jadwal Penelitian.....	42
3.2 Variabel dan Definisi Operasional	47
3.3 Skala Likert	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1).....	65
4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	66
4.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_3)	66
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.10 Hasil Uji Normalitas	69
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	73
4.14 Hasil Analisis Koefisien Dederminasi (R^2)	73
4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	74
4.16 Hasil Uji t (Parsial).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	41
4.1 Struktur Organisasi	61
4.2 Hasil Uji Heterokedatisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Kuesioner Penelitian	xv
Data Hasil Kuesioner	xxi
Hasil Olah Data SPSS	xxv

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuni Pandu Winata
Nomor Pokok/NPM : 2001110041
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain, apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2024

Penulis



Yuni Pandu Winata

Motto:

“Some things are up to us, some things are not up to us.”

Ada hal-hal dibawah kendali kita, ada hal-hal yang tidak dibawah kendali kita.

(Epictetus)

Kupersembahkan kepada:

- **Bapak dan Ibu tercinta, terima kasih atas cinta, kasih sayang dan do'a tulus yang tak pernah putus.**
- **Saudariku tersayang.**
- **Almamaterku dan para pendidikku yang ku hormati**
- **Diriku yang telah berhasil sampai dititik ini.**

RIWAYAT HIDUP

Yuni Pandu Winata dilahirkan di Lampung Utara pada tanggal 25 Juni 2002 dari Ayah Jamal dan Ibu Ngatiyem, Ia anak kedua dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan tahun 2013 di SD Negeri 27 Pulau Rimau, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2017 di Mts. Babussalam, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas tahun 2020 di SMA N 3 Pulau Rimau. Pada tahun 2020 Ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat berharga dengan demikian, nilai dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia terdiri dari individu yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, daya, dan karya Sutrisno (2019: 56). Menurut Sofyandi, sumber daya manusia (SDM) adalah strategi untuk menerapkan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian. SDM mencakup semua kegiatan operasional, termasuk seleksi, pelatihan, dan promosi itu juga termasuk pelatihan karyawan, pembekalan pekerjaan, kemitraan industri, dan hubungan karyawan. SDM dimaksudkan untuk meningkatkan output produktif sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Merupakan salah satu hal terpenting yang harus dilakukan bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini karena kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan, dan perusahaan akan dapat bersaing dengan bisnis lain dengan lebih efektif. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan menjadi lebih sukses dalam mencapai tujuan Prayogi (2018: 23). Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan bimbingan dan dukungan

yang diberikan kepada mereka. Ini mewakili pencapaian profesional seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan kualitas kerja karyawan, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan Sutrisno (2019:123). Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pekerja di tempat kerja, termasuk stres kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi. Tenaga kerja dengan tingkat stres yang rendah dan lingkungan kerja yang menyenangkan, serta hubungan positif antara rekan kerja, akan meningkatkan produktivitas karyawan Qustolani (2017: 56).

Stres di tempat kerja mengacu pada kondisi emosional yang muncul dari kurangnya dukungan emosional di antara rekan kerja dan kemampuan individu untuk mengatasi stres di tempat kerja yang mereka alami. Stres di tempat kerja mengacu pada respons adaptif karyawan terhadap situasi yang mereka lihat sebagai tekanan. Stres di tempat kerja adalah situasi ketika karyawan mengalami stres, kecemasan, kelelahan, dan kekecewaan. Stres di tempat kerja juga dapat timbul dari kelelahan emosional dan fisik karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan tuntutan tugas mereka dengan baik. Stres kerja adalah sebuah kondisi yang dimana beban kerja melebihi kemampuan fisik atau psikis seseorang, yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja Antonius(2020: 37). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan isu terkait kinerja karyawan di PT.Bungsu

Lima Beraudara (BUMARA) Palembang. Masalah-masalah ini termasuk fenomena yang mengurangi pekerjaan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan terkena dampak negatif dari stres di tempat kerja. Stres ini menghasilkan banyak tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, seperti target penjualan yang perlu dipenuhi dalam jangka waktu tertentu.

Selain stres kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik, hubungan sosial, dan kondisi psikologi yang ada di dalam perusahaan yang dapat menyebabkan baik maupun tidaknya tingkat kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang mendukung, kreativitas, produktivitas, dan efisiensi mereka dapat meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk dan tidak mendukung produktivitas karyawan, maka kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi akan menderita. Setiap item yang terkait dengan aspek fisik dan psikologis pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat berdampak pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka Indiyanti (2022: 67). Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, diduga terdapat permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Bungsu Lima Beraudara (BUMARA) Palembang, yaitu adanya fenomena menurunnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam perusahaan, diantaranya kebisingan yang disebabkan oleh supporter tim futsal dimana lokasi kantor berada didekat lapangan futsal,

selain itu terdapat masalah hubungan diantara karyawan seperti adanya kelompok dalam tim.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya atau kompetensi karyawan. Secara garis besar, pengertian kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, perilaku, sikap, dan pengetahuan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang telah mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik adalah salah satu keunggulan yang bagi perusahaan karena, mereka dapat berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan daya unggul perusahaan di dalam industrinya. Kompetensi mengacu pada kemampuan tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh rekan kerja yang terlibat dalam pekerjaan yang relevan Pasaribu (2019: 55). Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, diduga terdapat permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Bungsu Lima Beraudara (BUMARA) Palembang, yaitu adanya fenomena menurunnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi, seperti masalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang merupakan salah satu pengembang perumahan di Sumatera Selatan khususnya di kota Palembang yang bergerak di bidang *developer*, *contractor*, dan *consultant*. Usaha ini mulai dirintis sejak tahun 2019 dengan melihat banyaknya

kebutuhan akan tempat tinggal dengan harga terjangkau dan layak huni di kota Palembang.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang tujuannya untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung dari keempat variabel yang diteliti. Latar belakang inilah peneliti berminat melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang ada beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah stres kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisa :

1. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang.
2. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang.
3. Pengaruh lingkungan secara parsial kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang.
4. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti, perusahaan dan almamater :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah bagi manajemen perusahaan dalam menangani masalah yang terkait dengan penerapan kebijakan yang selaras dengan standar kerja karyawan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja.

2. Bagi Almamater

Studi ini bertujuan untuk berkontribusi pada kemajuan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti stres kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Ini juga bisa berfungsi sebagai referensi dan sumber informasi untuk proyek penelitian di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Kiara Media.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, H. D. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Chamidah, Q. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20. ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462*.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. H. (2021). Pengaruh, Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN: 2723-6609 e-ISSN : 2745-5254*.
- Fadli, N. (2017). Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir Pekan Baru.
- Fauzi. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Politik, 1(1), 87-101*.
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794 Vol. 22 No. 2 (Mei 2022)*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Ilmi. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan Kabupaten Demak. *BISNIS, Vol. 6, No. 2, Des 2018*.
- Indriyati. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman, Tata Ruang dan Pertahanan Kabupaten Tegal.

- Joni, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Kevin A Sundayo, G. M. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamebagu .
- Latif, I. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal of Management & Business*.
- Leonardo Hendy Lukito, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja ,Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* .
- Lindu Prabowo, A. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Revika Aditama.
- Meilani, L. A. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah.
- Pangestu, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Human Realation (Hubungan antar manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Oban dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Pasaribu, B. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Prayogi M A, N. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasinal Royal (SENAR), 2(1), 216–222*.
- Putri Novianti Farahdiba Gusti, R. D. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Qustolani. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*.
- Rini, E. Y. (2022). Pengaruh Human Relations Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kepanjen kidul Kota Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 11, Nomor02, Desember 2022, 265*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. *In Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*.

- Sedarmayanti S, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siregar, F. F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Kontruksi . *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)* .
- Sopiah, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahono T, A. I. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 168–175. .
- Wahyu Hidayat Siregar, A. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik*.