PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMPOERNA UNIT KEBUN BUNGA TERANG SUNGAI MENANG DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

SKRIPSI

Nama : Mika Yoshino

Nim : 212017264

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMPOERNA UNIT KEBUN BUNGA TERANG SUNGAI MENANG DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajenen

Nama : Mika Yoshino

Nim : 212017264

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Mika Yoshino
Nim	:	212017264
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Kaya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis denga jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah denga disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, November 2020

METERAI TEMPEL

Mika Yoshino

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Mega Terang Sungai Menang .
Nama	: Mika Yoshino
Nim	: 212017264
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I

Amidi,SE.,M.Si
NIDN:0229056502

Pembimbing II

Ahmad Adi Arifai,S.E.,M.M
NIDN:0215117901

Mengetahui,
Dosen
U.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha TriHandayani,S.E.,M.Si
NIDN:0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”

(Surat At-Taubah : 40)

“Bukanlah ilmu yang semestinya mendatangimu, tetapi kamulah yang seharusnya mendatangi ilmu itu”

(Imam Malik)

‘Hormati dan hargailah orang lain ketika kamu ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain’

(Penulis)

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, Kupersembahkan skripsi ini untuk:

1. **Kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan anaknya**
2. **Saudara- saudara tersayang**
3. **Dosen Pembimbing Skripsi**
4. **Dosen Pembimbing Akademik**
5. **Sahabat dan teman yang selalu mensupport**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalammu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada bapak Amidi S.E.,M.Si dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli. S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staff dan Karyawan/Karyawati
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani. S.E.,M.Si dan Mister Candera. S.Pd.,M.Si selaku ketua dan sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Amidi. S.E.,M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai . S.E.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengajarkan mengarahkan serta memberikan dorongan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Bapak Ahmad Adi Arifai . S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan seluruh Staff/Pegawai akademik prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Seluruh staff dan Karyawan PT. Sampoerna Kebun Mega Terang Sungai Menang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan Deli Susanti, Shinta Aprilia, Endang Fitriana, Cyndi Nitami, Indah Srirahayu,dan Jelita Fatma Aldyna Yang selalu memberikan dukungan.
9. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2021
Penulis

(Mika Yoshino)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....i

Halaman Judul.....ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....iii

Tanda Pengesahan Skripsi.....iv

Motto dan Persembahan.....v

Prakata.....vi

Daftar Isi.....ix

Daftar Tabel.....xi

Daftar Lampiran.....xii

Abstrak Bahasa Indonesia.....xiii

Abstrak Bahasa Iggris.....xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. RUMUSAN MASALAH..... 8

C. TUJUAN PENELITIAN..... 9

D. MANFAAT PENELITIAN 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....Error! Bookmark not defined.

B. Penelitian Sebelumnya.....Error! Bookmark not defined.

C. Kerangka Pemikiran.....Error! Bookmark not defined.

D. Hipotesis.....Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian **26**

B. Lokasi Penelitian .....Error! Bookmark not defined.

C. Operasionalisasi Variabel **27**

D. Populasi dan Sampel **27**

E. Data yang Diperlukan **29**

F. Metode Pengumpulan Data **30**

G. Analisis Data dan Teknik Analisis **31**

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....38

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....63

B. Saran.....64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi pendapatan 6

Table II.1 Kerangka berfikir.....28

Table III.1 Definisi Oprasionalisasi Variabel..... 30

Tabel 1II.2Jumlah Karyawan PT. Palem Baja Palembang 32

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 43

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas 46

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 48

Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....48

Tabel IV.6 KinerjaKaryawan 49

Tabel IV.7 Lingkungan Kerja 51

Tabel IV.8 Stres Kerja.....53

Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda..... 55

Tabel IV.10 ANOVA 57

Tabel IV.11 Uji t..... 58

Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi..... 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran :Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran : Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel T

Lampiran : Tabel R

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Plagiarism Checker

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat Seminar Online

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Mika Yoshino/212017264/2020/ Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sampoerna

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi penelitian melibatkan 120 orang karyawan, dengan sampel yang digunakan berjumlah 56 orang responden, dengan teknik *stratified random sampling.* Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. [1] Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna dan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna.[2] Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan : [3] ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna.[4] ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna. Hasil koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja, mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 41%. Sedangkan sisanya sebesar 59% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mika Yoshino / 212017264 / 2020 / Work Environment and Work Stress on Employee Performance of PT. Sampoerna.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effect of work environment and work stress on employee performance of PT. Sampoerna. This study aimed to determine the effect of work environment and work stress on employee performance of PT. Sampoerna. This type of research was associative. The research population involved 120 employees, with a sample of 56 respondents using stratified random sampling technique. The data used primary and secondary data. The data collection method was through a questionnaire. The data analysis used qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. [1] The results of multiple linear regression analysis showed the positive effect of work environment variables on employee performance of PT. Sampoerna and work stress variables had a negative effect on employee performance of PT. Sampoerna. [2] The results of hypothesis testing simultaneously proved that there was an effect of work environment and work stress on employee performance of PT. Sampoerna. The results of the partial hypothesis test proved that [3] there was an effect of work environment on employee performance of PT. Sampoerna. [4] There was an effect of work stress on employee performance of PT. Sampoerna. The results of the coefficient of determination showed that the variables of work environment and work stress was able to contribute to employee performance, with a magnitude effect of 41%. While the remaining 59% was explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Environment, Work Stress and Employee Performance.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

48 | August 4, 2021

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan subjek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sumber daya manusia merupakan aset suatu organisasi atau perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan organisasi atau perusahaan itu sendiri, sumber daya manusia sendiri harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manajemen tenaga kerja menggantikan manajemen sumber daya manusia. manajemen tenaga kerja adalah pendayagunaan, pengaturan, pengurusan, pembinaan dan pengembangan unsur tenaga kerja baik yang memiliki status sebagai karyawan, buruh, ataupun pegawai dengan semua kegiatannya dalam berusaha meraih hasil guna dan daya guna yang semaksimal mungkin, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi. Agar aktivitas sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki

karyawan yang mampu menjadikan perusahaan lebih maju sehingga kinerja karyawan meningkat.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung terhadap sumber daya manusia yang berkualitas, dan juga baik dan buruknya kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan bergantung kepada karyawannya di mana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan. Yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Kasmir (2016 : 182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Dengan demikian, Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan

sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan lingkungan kerja dan stres kerja yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat membantu dan memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan tersebut. Sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan sesuai dengan yang ada dalam diri masing-masing karyawan, sehingga akan berdampak terhadap lingkungan kerja yang didapatkan. Perusahaan yang dapat menerapkan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi stres kerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Kondisi lingkungan tersebut juga berpengaruh terhadap daya tahan fisik karyawaan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi betah dan tidak cepat lelah selama bekerja di lingkungan tersebut. Dengan demikian kondisi lingkungan yang sebaiknya diperhatikan adalah kondisi tempat kerja nyaman, keadaan perlengkapan kerja yang baik, kondisi keamanan kerja, dan hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan atau hubungan karyawan dengan

karyawan lain di lingkungan keseluruhan organisasi. Lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk, akibatnya kerugian secara langsung yang dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Memperhatikan lingkungan kerja adalah adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2012:318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai

dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Menurut Harianto dkk (2010:144) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tergantung pada rendahnya stres atau sebaliknya munculnya masalah-masalah dalam diri tenaga kerja yang tidak puas dengan hasil kerjanya. Jadi disimpulkan stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan menurunkan kinerja. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan. Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan Produksi dan kinerja menjadi lebih buruk karena adanya penurunan kreatifitas, dan gangguan kesehatan pada karyawan.

Di sisi lain, stres kerja dapat disebabkan oleh masalah dalam perusahaan. Masalah dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah konflik pribadi antar kelompok atau bisa juga berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan itu.

PT Sampoerna adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan misinya yaitu mengelolah bisnis kelapa sawit secara profesional untuk menghasilkan produk berkualitas. karyawan perusahaan tersebut harus bisa menciptakan kinerja yang baik untuk perusahaan karena, Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk pencapaian tujuan

perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Tabel 1.1
Hasil Produksi Panen di Perkebunan Sawit
PT. SAMPOERNA
Tahun 2015 - 2019

Tahun	Target Tandan Sawit (Ton)	Realisasi Tandan Sawit (Ton)	Persentase Tidak Tercapai (%)
2015	970,919,140	963,920,141	10%
2016	833,712,107	777,840,142	11%
2017	921,896,714	908,530,131	10%
2018	765,966,873	704,360,248	11%
2019	733,068,297	702,312,214	10%

Sumber : PT. Sampoerna Unit Kebun Mega Terang Sungai Menang 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Sampoerna Unit Kebun Mega Terang mengalami permasalahan dari tahun 2015-2019 karena pada lima tahun terakhir hasil produksi tidak dapat mencapai target dan penurunan yang paling parah di 2018 dan 2019. Hal ini mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan di PT Sampoerna.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan lingkungan kerja dan stres kerja yang diterapkan atau diberikan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat yaitu kualitas kerja karyawan yang belum sempurna karena karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti

dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan tersebut. Sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan sesuai dengan yang ada dalam diri masing-masing karyawan, sehingga akan berdampak terhadap stres kerja yang didapatkan. Perusahaan yang dapat menerapkan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat mengatasi stres kerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja Karyawan pada PT Sampoerna kurang bersih,tempat dan fasilitas yang kurang memadai, cuaca yang tak menentu terkadang hujan membuat karyawan terkadang susah untuk memanen kelapa sawit, merasa kurang nyaman karena kondisi lingkungan kerja sering tergenang air akibat hujan sehingga karyawan kurang nyaman dan hal tersebut menjadi salah satu faktor penghambat dalam bekerja, dan terkadang hubungan karyawan tidak terjalin baik karena seringnya terjadi perselisihan akibat dari lingkungan kerja dan lingkungan perumahan yang kurang menyenangkan dan kurang nyaman. hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas, suatu kenyamanan terhadap lingkungan dapat berimbas ke kinerja karyawan karena jika kita melakukan pekerjaan dengan hati dan pikiran yang baik maka hasil pekerjaan yang kita lakukan akan menghasilkan hal yang baik. Karyawan pada PT Sampoerna difasilitasi sebuah perumahan, pada

perumahan tersebut lingkungan nya kurang bersih, kurangnya kesadaran akan kebersihan dilingkungan perumahan tersebut dan juga setiap perumahan karyawan berdekatan dan membuat karyawan merasa kurangnya privasi setiap keluarga, tidak jarang terjadi pertikaian antar karyawan dikarenakan kurangnya rasa kepedulian antar sesama dalam hal masalah keluarga. Stres Kerja dapat timbul terhadap karyawan seperti karyawan selalu merasa kekhawatiran akan dalam hal penyelesaian pekerjaan,keryawan selalu mendapatkan desakan dari atasan dan terkadang karyawan merasa frustasi karena beban kerja yang diberikan. hal inilah yang membuat kinerja karyawan di PT Sampoerna rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang, Kabupaten Ogan Komering Ilir,Sumatera Selatan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab.Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan ?

2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab.Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab.Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini :

1. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab.Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan ?
2. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab.Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan ?
3. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab.Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai teori lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja. serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan

   Bagi pihak PT Sampoerna Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan terkait yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Almamater

   Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi suatu tambahan referensi bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk menambah ilmu serta wawasan dalam suatu kegiatan penelitian atau sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

Alfendi. (2017). *Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.* Serang: Erlangga

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. 2020. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripisi*. Palembang.

Fitria Juwita Ramadani, Aidil Amin Effendy, (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Moderland Reality, Tbk*. Jakarta.

Hasan, Iqbal. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Isnaini, Khoirunnisa (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo).* Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia.(Teori dan Praktik).* Jakarta:Rajawali Pers.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wicaksono, Aldy Pambudi (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO).*Tanjung Priok Jakarta.