

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEMATANG COAL LESTARI
(LCL) DESA GUNUNG RAJA KABUPATEN MUARA ENIM**



SKRIPSI

**Nama : Tita Dhera Natasya
Nim : 212018180**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEMATANG COAL LESTARI
(LCL) DESA GUNUNG RAJA KABUPATEN MUARA ENIM**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Tita Dhera Natasya
Nim : 212018180**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tita Dhera Natasya
Nim : 212018180
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja Kabupaten Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulisan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya 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 dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian 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, ~~21~~ 22 Maret 2022



Tita Dhera Natasya

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja
Kabupaten Muara Enim

Nama : Tita Dhera Natasya
NIM : 212018180
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 23 Maret 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN: 0211116203



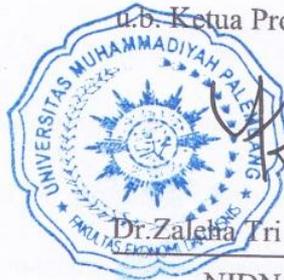
Mardiana Puspasari, S.E., M.Si.

NIDN: 0226107001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si.

NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto:

“Akan selalu ada harapan bagi mereka yang selalu berdoa.

Dan akan selalu ada jalan bagi mereka yang selalu berusaha”.

“Allah tidak membebani seseorang

Melainkan sesuai kesanggupannya” – Q.S Al-Baqarah 286

Ku Persembahkan Kepada:

- ❖ *Kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Pauzi, S.pd., dan Ibunda Sukarni yang selalu mendoakan dan menyayangiku, dan atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1*
- ❖ *Untuk saudaraku, Tya Viandhika Sari, S.pd., Briyka Okta Nopriansyah, Oki Franssan Jaya, dan Widya Elvira.*
- ❖ *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat beserta do'a.*
- ❖ *Bapak / Ibu Dosen, yang telah mendidik dan menasihati terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Ibu. Dr. Hj. Choiriyah, S.E.,.M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,. M.Si*
- ❖ *Untuk yang selalu memberi support Ariq Ghufan*
- ❖ *Seluruh sahabat, teman, dan reka-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini*
- ❖ *Almamater kebanggaanku*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja Kabupaten Muara Enim** ini, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada orang tua, Ayahanda Pauzi, S.pd dan Ibunda Sukarni dan saudara kandungku tersayang yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling hebat didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, motivasi dari beberapa pihak, maka

dengan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
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.M dan Bapak Mister Candra, S.pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan saudara kandungku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya, memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
7. Terimakasih kepada bapak Arwin selaku HRD PT. Lematang Coal Lestari yang telah bersedia menerima dan membantu mahasiswa untuk melakukan penelitian diperusahaan.
8. Terimakasih kepada Ariq Ghufuran, yang selalu setia mendampingi dan mendengarkan keluh kesahku selama penulisan skripsi ini
9. Terimakasih untuk sahabatku, Donna Anggita, Ajeng Lestari, Ani Permatasari, yang selalu menemani dikala susah dan senang.

10. Terimakasih untuk bestie ku Naya Lestari, terimakasih selalu ada sampai akhir perkuliahan ini
11. Terimakasih untuk sahabatku pasangan dua sejoli Syahbilla Hartiza dan Farid Hidayat yang selalu membantuku.
12. Terimakasih untuk sahabatku Milanda Mentari dan Kokom terimakasih selalu membantu dan selalu ada dalam penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Prabumulih, Maret 2022

(Tita Dhera Natasya)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	Error!
Bookmark not defined.	
A. Kajian Pustaka	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	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
E. Data yang Diperlukan	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	13
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra Riset.....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	46
Tabel IV.1 Uji Validitas	58
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	59
Tabel IV.3 Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.4 Pendidikan	60
Tabel IV.5 Pengalaman Kerja	61
Tabel IV.6 Status Karyawan	62
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja	64
Tabel IV.9 Stres Kerja.....	66
Tabel IV.10 Motivasi	67
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.12 Uji F	70
Tabel IV.13 Uji t	71
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Lampiran 5 Tabel Distribusi r

Lampiran 6 Tabel Distribusi F

Lampiran 7 Tabel Distribusi t

Lampiran 8 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran 10 Sertifikat

Lampiran 11 Plagiarisme

Lampiran 12 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 13 Biodata Penulis

Lampiran 14 Data Peserta Ujian Komprehensif

Lampiran 15 Jurnal

ABSTRAK

Tita Dhera Natasya/ 202018180/ 2022/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja Kabupaten Muara Enim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja Kabupaten Muara Enim. Sampel yang digunakan adalah 92 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 62,3%.

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

ABSTRACT

Tita Dhera Natasya/ 202018180/2022/ The Influence of Work Environment, Work Stress and Motivation on Employee Performance at PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Gunung Raja Village, Muara Enim . Regency

This study aims to determine the effect of the work environment, work stress and motivation on the performance of employees of PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Gunung Raja Village, Muara Enim Regency. The sample used is 92 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis used is quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence of the work environment, work stress and motivation on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 95% confidence level prove that there is an effect of the work environment, work stress and motivation on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a 95% confidence level prove that there is an effect of the work environment, work stress and motivation partially on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that the variables of work environment, work stress and motivation have an effect on employee performance, with a large contribution of 62.3%.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia, menurut Werther dan Davis (Sutrisno, 2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan tombak awal atas keberhasilan dari perusahaan tersebut, untuk tercapainya target perusahaan ukurannya dapat dinilai dari kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, agar tentu nya karyawan dapat berkontribusi baik dan memberikan hasil yang bagus sehingga mendatangkan dampak- dampak positif terhadap perusahaan, Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, agar tercapainya profitabilitas dan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan juga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan, hal ini dapat diukur dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, yang bergerak dibidang pertambangan, salah satunya batu bara. Faktor penggerak utama perusahaan yaitu sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari campur tangan nya sumber daya manusia, yang memiliki kualitas kinerja yang baik tentunya dalam hal ini dapat mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan dan juga mampu bersaing di era Revolusi 4.0 ini menuju era 5.0 saat ini. Yang mana pada era

4.0 menuju 5.0 saat ini merupakan suatu perkembangan pergerakan kemajuan dibidang teknologi, yang akan membantu sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, agar menghasilkan kinerja yang lebih optimal

Kinerja adalah faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang akan menimbulkan profitabilitas bagi perusahaan. Menurut Wibowo (2017:3) Kinerja adalah penerapan dari rancangan yang telah tersusun. Rancangan tersebut dilakukan oleh karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, semangat, dan keinginan, maka karyawan memegang pengaruh besar bagi kelangsungan perusahaan, kinerja yang baik tentunya tidak langsung timbul dengan sendirinya, karena dalam hal ini ada terdapat beberapa hal faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk tercapainya target perusahaan tersebut, berikut adalah faktor-faktor pendukung kinerja, menurut Kasmir (2016:189-1993) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 13) disiplin kerja, sedangkan menurut Handoko (2014:193) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, 1) motivasi, 2) kepuasan kerja, 3) stres kerja, 4) kondisi pekerjaan, 5) sistem kompensasi, 6) desain pekerjaan.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Menurut

Serdamayanti (2018:26) Lingkungan Kerja merupakan kondisi yang ada disekililing area kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Dalam proses operasional kerja, lingkungan kerja mencakup tempat kerja, akomodasi (fasilitas), kebersihan, penerangan, kenyamanan, dan jalinan komunikasi antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja membawa pengaruh langsung terhadap karyawan, dapat dibuktikan jika lingkungan kerja tidak baik, maka hal ini dapat mengganggu karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tidak efisien dalam proses operasional kerja dan hasilnya pun tidak akan memuaskan, lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat para karyawan merasa tidak nyaman, dan membuat kurang dukungan untuk bersemangat bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja baik, karyawan akan lebih efisien dalam proses operasional kerja, sehingga karyawan akan merasa nyaman, aman, enjoy, dan lebih termotivasi untuk lebih semangat bekerja sehingga target perusahaan dapat dicapai sesuai keinginan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah keadaan yang merupakan suatu peristiwa dimana seseorang mengalami kecemasan yang mengakibatkan ketidakstabilan antara jasmani dan rohani yang memengaruhi mental, dan keadaan seseorang. Menurut Hasibuan (2019:203-204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres kerja akan merasakan nervous dan merasakan kekhawatiran yang berlebihan,

sehingga hal tersebut akan mengganggu dan membuat seseorang menjadi lebih sentimen, tidak dapat relax, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Banyak faktor faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dapat terjadi, faktor yang dapat menimbulkan stress kerja adalah mendapatkan tekanan dari atasan, karyawan merasa terbebani dan tidak mampu untuk mencapai target - target perusahaan yang telah ditentukan. Ketika karyawan mengalami stress kerja maka hal tersebut dapat menimbulkan dampak yang kurang baik untuk perusahaan dimana terjadinya penurunan kinerja karyawan, berkurangnya semangat kerja karyawan, dan karyawan menjadi tidak fokus bekerja, hal inilah yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan dan terjadinya penurunan kinerja para karyawan. Stres kerja sangat dapat memengaruhi kinerja karyawan, dengan hal ini maka stres kerja tidak dapat dibiarkan saja, perusahaan harus mengambil tindakan dan langkah untuk mengatasi perihal yang dapat mengganggu keberlangsungan perusahaan.

Selain stres kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara umum Motivasi merupakan pemberian daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Edwin B Flippo (Hasibuan, 2019:143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Maka motivasi memiliki kekuatan tersendiri sebagai salah satu daya upaya penggerak bagi para karyawan untuk semangat bekerja, perusahaan perlu menyadari hal ini dengan cara memberikan semangat kerja terhadap karyawannya bukan hanya memberikan semangat saja banyak faktor motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dengan cara memberikan hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan dapat termotivasi terus menerus untuk mampu dapat mencapai target yang telah ditetapkan, atau perusahaan dapat memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan – karyawan yang memiliki prestasi kerja, dengan hal ini karyawan akan lebih bersemangat dan mempunyai acuan untuk dicapai, selain hal itu karyawan juga akan merasakan lebih diperhatikan, semakin besar motivasi dan perhatian yang diberi maka hal ini dapat membangkitkan gairah semangat kerja karyawan yang lebih tinggi sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan sesuai harapan perusahaan, tetapi jika sedikit motivasi dan perhatian yang diberi perusahaan terhadap karyawan maka hasilnya kinerjanya pun akan kurang optimal dan karyawan pun kurang bersemangat dalam bekerja. Maka motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih optimal

PT. Lematang Coal Lestari (LCL) adalah subcon dari PT.GHEMM yang bergerak dibidang kontraktor batubara, yang mengolah batubara sebagai bahan bakar dan pemasok untuk mencukupi kebutuhan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU). PT. Lematang Coal Lestari didirikan pada tanggal 26 Agustus

2009, berlokasi di dusun III Desa Gunung Raja, Kecamatan Rambang Dangku, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di PT. Lematang Coal Lestari, terdapat permasalahan yang terjadi pada hasil pencapaian produksi yang mengalami kemunduran, hal ini menyebabkan tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Kemunduran kinerja karyawan ini di indikasikan oleh lingkungan keamanan ditempat kerja yang masih belum maksimal, beban kerja yang dihadapi karyawan, adanya tekanan dari atasan yang membuat karyawan stres dan kurangnya dukungan moral terhadap para karyawan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan kemunduran kinerja karyawan, kunci keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri terletak pada kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan disekitar lokasi pekerja, kondisi mental yang dihadapi karyawan dan juga memberikan dukungan motivasi dan semangat kepada karyawan.

Berikut ini data persentase pencapaian produksi PT. Lematang Coal Lestari (LCL), sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Produksi PT. Lematang Coal Lestari (LCL)
Desa Gunung Raja Kabupaten Muara Enim Pada Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian
2016	350.000	207.704	59,34%
2017	534.500	303.832	57,92%
2018	776.200	676.857	87,20%
2019	988.000	726.834	73,56%
2020	988.000	632.742	64,04%

Sumber: PT.Lematang Coal Lestari pada bagian Produksi, 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir tingkat pencapaian produksi PT. Lematang Coal Lestari belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Standarisasi karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Masih belum cukup baik dapat kita lihat dari tabel diatas yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil persentase pencapaian target dalam kurun waktu 5 tahun yang mengalami naik turun, terlihat bahwa persentase pencapaian tertinggi terjadi di tahun 2018 saja.

Berdasarkan data hasil pencapaian diatas diketahui adanya permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL). Menurunnya hasil pencapaian pada bagian produksi PT. Lematang Coal Lestari (LCL) terjadi karena kualitas kinerja karyawan yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Serta kuantitas hasil pencapaian karyawan kurang baik dilihat dari target perusahaan yang tidak tercapai. Waktu yang diberikan perusahaan cenderung tidak sesuai dengan target yang diberikan PT. Lematang Coal Lestari (LCL), dan pemimpin kurang memberikan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) sehingga kinerja karyawan menurun.

Faktor yang menjadi permasalahan menurunnya kinerja karyawan diduga salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT. Lematang Coal Lestari (LCL) kurang baik sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman karena pencahayaan di dalam area pertambangan, area pos sall, dan juga jalan di dalam lingkungan perusahaan menuju area pertambangan yang masih belum banyak towerlen (pencahayaan lampu) yang

dimana saat bekerja karyawan hanya dapat mengandalkan lampu alat kerja saja contohnya dari alat- alat berat yang dipakai, hal ini mengganggu proses operasional kerja karyawan pada saat shift malam, pencahayaan yang belum maksimal ini mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, dan akhirnya akan menimbulkan kurang efisien nya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat keamanan di lokasi area pertambangan juga masih kurang, hal ini dikarenakan kurangnya tenaga keamanan yang ada di perusahaan yang mengakibatkan sering terjadinya pencurian bahan bakar solar yang digunakan untuk alat berat penggalian batu bara.

Suhu udara di area pertambangan sangat panas karena paparan sinar matahari sehingga membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja. Perusahaan harus lebih memerhatikan lingkungan di sekitar area pertambangan agar proses operasional kerja dapat berjalan dengan lancar sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL), yaitu stres kerja. Karyawan mengalami stres kerja karena beban kerja yang terlalu berat akibat dari target yang terlalu besar, sehingga mengakibatkan karyawan menjadi tertekan, serta pemicu stres yang di alami karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) di setiap penghujung bulan yaitu perusahaan mengadakan penilaian pencapaian target dimana di penghujung bulan karyawan merasa takut, terbebani, bahkan cemas karena karyawan merasa tidak mampu untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan. Hubungan antara atasan dan karyawan juga kurang baik akibat

dari pemimpin yang bersifat arogan dan sering memberi tekanan kepada karyawan, hal tersebut membuat karyawan merasakan kurang nyaman dalam bekerja, dengan adanya kesenjangan hubungan karyawan dan atasan dilapangan (area tambang) yang mana hal ini ditunjukkan kurang harmonis nya hubungan antara karyawan dan atasan , serta perhatian yang diberi pemimpin terhadap karyawan terbilang masih kurang.

Selain itu pengembangan karir bagian produksi walaupun dinyatakan sebagai karyawan tetap tetapi kesempatan untuk dapat dipromosikan kenaikan jabatan sulit didapatkan. Stres kerja dapat berdampak buruk untuk perusahaan yang mana jika karyawan mengalami stres maka karyawan tidak akan optimal dalam bekerja sehingga tidak akan mencapai target perusahaan, dengan hal ini stres kerja harus segera diatasi karena dapat menghambat dan juga bisa menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain Lingkungan Kerja dan stres kerja terindikasi faktor lainnya yang ditemukan peneliti berdasarkan yang dialami karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL), yaitu Motivasi.

Motivasi kerja pada karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) menurun di indikasikan oleh sikap atasan yang acuh kepada karyawan, kurangnya perhatian yang diberi, dorongan serta komunikasi yang kurang baik antar karyawan dan atasan, perusahaan menuntut karyawan nya untuk produktif dalam bekerja sehingga dapat mencapai target tetapi perusahaan belum loyal kepada karyawan dalam mengapresiasi kinerja karyawan nya. Perusahaan tidak memberikan penghargaan seperti insentif atau pujian bagi karyawan yang berprestasi/ apabila target tercapai, sehingga karyawan merasa tidak ada acuan

untuk lebih bersemangat, serta karyawan belum berhasil dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

Terlepas dari semua permasalahan yang terjadi karyawan harus tetap memiliki semangat dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan, untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diamanahkan, karena keberhasilan pekerjaan tersebut sudah menjadi tanggung jawab yang diberi dan harus dijalankan oleh karyawan dengan sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan dengan cara dapat tercapainya target-target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja, Kabupaten Muara Enim.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja, Kabupaten Muara Enim?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja, Kabupaten Muara Enim?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja, Kabupaten Muara Enim?
4. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Desa Gunung Raja, Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL)
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL)
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL)
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL)

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan penambahan pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori yang selama ini di dapat selama di bangku perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan acuan informasi untuk lebih mengoptimalkan kualitas dan menyelesaikan masalah terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, penambah informasi, pengetahuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, N. T. (2021, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, Vol.6 No.2, Hal 71-83.
- Benny Usman, E. H. (2021, April). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.18, Hal 18-33.
- Christian Wiradendi Wolor, Y. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *Jurnal Internasional Inovasi, Kreativitas dan Perubahan*. www.ijicc.net , Vol.9(Edisi 5), Hal 252-269.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. H. (2021, Maret 3). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, Vol.2, Hal 353-365.
- Enny Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gusti Yuli Asih, d. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik2 (Statistik Interensif0*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, R. R. (2021, Juli). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Plaza Toyota Cabang Green Garden. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , Vol.3 No.1, Hal 19-25.
- Imelda Siburian, M. S. (2020, November). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol 5 No.2, 224-232.

Irsan Usman, M. R. (2021, Agustus). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ceria Seluler Padang. *Academic Conference For Management*, Vol.3, Hal 162-175.

Joni Heruwanto, R. W. (2020, Juni 30). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol.17, Hal 69-78.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Perasada.

Kusnia Lindasari, A. Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Prosiding SENDI*, Hal 419-427.

Liferman Waruwu, A. E. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sundari Medan. *Jurnal Kesehatan Wetenskap*, Vol.1(Edisi 2), Hal 52-57.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remasa Rosda Karya.

Mulyadi, N. P. (2021, Oktober). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.4 No. 1, Hal 16-26.

Rini Rahmawati, N. W. (2021, Maret 3). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, Vol 2, 191-201.

Robbins, S. P. (2018). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa; Bob Sabran Dan Devri Bardani P.* Jakarta: Erlangga.

Serdamayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga.* Bandun: Mandar Maju.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Teddy Adrianto, J. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Kayu. *Jurnal Internasional Penelitian Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (IJEBAR)*, Vol.4(Edisi 1), Hal 191-196.
- Titin Dunggio, A. R. (2017, Maret 7). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Komunikasi Internal & Perilaku Organisasi*, Vol.8 No.6, Hal 1-17.
- Wibowo. (2017). *“Manajemen Kinerja” Edisi Kelima. Cetakan Kedua Belas*. Depok: Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Yuliyah Ahmad, B. T. (2019, Juli). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.3, Hal 2811-2820.