

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Rhama Arya Kusuma

Nim : 212018243

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program
Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Rhama Arya Kusuma

Nim 212018243

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

202

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RIIAMA ARYA KUSUMA

NIM : 212018243

KOSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA


Menyatakan bahwa penyusunan karya tulis ini adalah hasil penelitian saya sendiri.

Terkecuali kutipan-kutipan yang telah saya jelaskan sumbernya di daftar pustaka.

Apabila terdapat pelanggaran dalam penulisan skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Mei 2022

nulis



METERAI
TEMPIL
7ADAFAX960046683

Rhama arya kusuma

Nim : 212018243

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Terhadap
Kinerja Karyawan Palembang
Nama : Rhama Arya Kusuma
Nim : 212018243
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I



Belliwaty Kosim S.E., M.M

NIDN: 0217036101

Pembimbing II



Ervita Safitri, S.E., M.Si

NIDN: 0225126801

Mengetahui Dekan

U.h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**„..Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat..,“
(Al Mujadalah ayat 11)**

*Anak kecil yang dulu beranjak dewasa,kini tidak lagi bahagia.
Tanggung jawab dibahunya terlalu berat dirasa.sedangkan penyesalan akan keinginannya
dulu agar cepat menjadi seseorang yang dewasa runtuh bersama kenyataan pahit yang
dihadapinya sekarang..*

Terucap Syukurku kepadamu Ya Allah...

Skripsiku ini ku persembahkan kepada:

- 1. Kedua Orang Tuaku tercinta, Papa (Sulaiman) dan Mamaku (Hermiyati)**
- 2. Kakak Perumpuanku (Pebi Lestari) Kakak kedua (Niko Prasetya) dan adik ku (Satria yudha purnama)**
- 3. Dosen Pembimbing I & II**
- 4. Almamater**



PRAKATA

Assalamu“alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Palembang** ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Papaku Sulaiman dan Mamaku Hermiyati tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu padakesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M dan Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si

selaku Dosen pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Gumar Herudiansyah, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu
7. Kakak Perumpuanku (Pebi Lestari) Kakak kedua (Niko Prasetya) dan adik ku (SatriaYudha Purnama) saudara-saudara ku yang sangat ku sayangi.
8. Reza Azhari, pacar kesayangan yang telah membantu dalam hal apapun.
9. Teman seperjuangan ku (Triadi Prasetyo, Dandi Inuarsyah, Anjas Fahrul Rozi,Putra Dwijaya, Dendi Yuga Swara, Samsul Bahri)
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2018

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Mudah-mudahan laporan penelitian ini dapat bermanfaat. Amin

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, Juli 2022

Rhama arya Kusuma

DAFTAR ISI

Halaman sampulluar	
Halaman judul
Halaman pernyataan plagiat
Halaman pengesahan.....
Daftar isi.....
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....
B. Rumusan masalah.....
C. Tujuan penelitian
D. Manfaat penelitian
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan teori
B. Penelitian sebelumnya
C. Kerangka pemikiran
D. Hipotesis.....
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian
B. Lokasi peneliti
C. Oprasional variabel
D. Populasi dan sample	

.....
E. Data yang diperlukan
.....

F. Metode pengumpulan data
.....

G. Analisis data dan teknik analisis
.....

DAFTAR PUSTAKA
.....

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1
Tabel II.1
Tabel II.2
Tabel III.1
Tabel IV.1
Tabel IV.2
Tabel IV.3
Tabel IV.4
Tabel IV.5
Tabel IV.6
Tabel IV.7
Tabel IV.8
Tabel IV.9
Tabel IV.10
Tabel IV.11
Tabel IV.12
Tabel IV.13
Tabel IV.14
Tabel IV.15
Tabel IV.16

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1
Gambar II.1
Gambar II.1
Gambar II.1

Daftar Lampiran

1. Jadwal Penelitian
2. Kuesioner
3. Data Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Uji Validitas
5. Uji Releabilitas
6. Data tabulasi regresi linear berganda
7. Regresi Linear Berganda
8. Uji t
9. Uji F
10. Koefisien determinasi/Uji r^2
11. Tabel R
12. Tabel t
13. Tabel F
14. Sertifikat pelatihan SPSS
15. Sertifikat Aik
16. Sertifikat Komputer
17. Plagiarism Checker X Originality Report
18. Kartu Aktivitas Bimbingan

Abstrak

Rhama Arya Kusuma / 212018243 / 2022 / Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerjadan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 300 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 75 karyawan. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil pengolahan data regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja, stres kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, stres kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja, stres kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang sebesar 40,3%.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, work stress and loyalty on the performance of employees of PT. Hevea MK II Palembang. The total population in this study were 300 employees and the sample taken was 75 employees. sampling technique using purposive sampling technique. The type of research used is associative research. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used is using a questionnaire. Data analysis used quantitative qualitative data analysis. The data analysis technique used multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results of multiple linear regression data processing indicate that there is a positive influence of work environment variables, work stress and loyalty on the performance of employees of PT. Hevea MK II Palembang. F test results show that there is a significant effect of work environment, work stress and loyalty on the performance of employees of PT. Hevea MK II Palembang. The results of the t test indicate that there is a significant effect of the work environment on employee performance, work stress on employee performance and there is a significant influence of loyalty on employee performance at PT. Hevea MK II Palembang. The results of the coefficient of determination indicate that the contribution of the work environment, work stress and loyalty to the performance of employees of PT. Hevea MK II Palembang by 40.3%.

BAB 1

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 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 tentunya 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.

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 tersendirinya, 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 (2016:186-193) 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. Dan indikator dalam kinerja seperti : 1) kualitas 2) kuantitas 3) waktu.

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

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.

Selain stres kerja, Loyalitas juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara umum Loyalitas 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 Hasibuan (2016:95) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Apabila perusahaan menginginkan seorang karyawan yang loyal, perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi tingkatan lebih tinggi. PT Hevea MK II Palembang didirikan pada tahun 2010, di atas area yang luas \pm 10 hektar berlokasi dikawasan gandum, Palembang. Awal mulanya PT Hevea MK II hanya merupakan substitusi dari PT muara kelingi (sejak 1960) dimana hevea MK hanya mengambil alih kepemilikan dari aset-aset yang ada, dimana manajemen dan oprasionalnya masih sama seperti sebelumnya.

PT Hevea MK II Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan karet mentah (slab) menjadi karet

kering (blanket) untuk kemudian di ekspor ke berbagai negara. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di PT.Hevea MK II Palembang, terdapat permasalahan yang terjadi pada hasil pencapaian produksi yang mengalami kemunduran, hal ini menyebabkan tidak tercapainya target yang di inginkan 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 moril terhadap para karyawan. Sehingga hal ini lah 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, dan juga loyalitas terhadap karyawan. Berikut ini data persentase pencapaian produksi PT.Hevea MK II Palembang, sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data hasil produksi

Tahun	Target produksi (Ton)	Reliasi (Ton)	Persentase%
2017	89.677.603	48.833.820	54%
2018	79.948.869	40.564.980	50%
2019	68.338.149	42.368.150	61%
2020	76.564.603	42.070.759	54%
2021	85.430.343	49.208.734	57%

Sumber : Data Produksi PT.Hevea MK II Palembang

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil pelaksanaan kerja karyawan di PT.Hevea MK II Palembang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang dapat dilihat dari target yang belum tercapai maksimal dalam lima tahun terakhir sehingga belum memenuhi tujuan dan standar perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan masalah dalam mencapai tujuan perusahaan begitu juga kualitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak terselesaikannya pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Penyebab lainnya yaitu pengawasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pada PT.Hevea MK II Palembang, Data hasil pencapaian diatas diketahui adanya permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang. Menurunnya hasil pencapaian pada bagian produksi PT.Hevea MK II Palembang 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.Hevea MK II Palembang, dan pemimpin kurang memberikan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

Faktor yang menjadi permasalahan menurunnya kinerja karyawan diduga salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT.Hevea MK II Palembang kurang baik sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman karena penerangan di dalam area perusahaan, area pos, dan juga jalan di dalam lingkungan depan perusahaan menuju area belakang perusahaan yang masih belum banyak towerlen (pencahayaannya) 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, pencahayaannya yang belum maksimal ini mengakibatkan penglihatannya menjadi kurang jelas, dan akhirnya akan menimbulkan kurangnya efisiensi 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 barang-barang karyawan seperti motor, helm dan barang berharga lainnya.

Suhu udara di area perusahaan sangat panas karena paparan sinar matahari sehingga membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja. Perusahaan harus lebih memerhatikan lingkungan di sekitar area perusahaan 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.Hevea MK II Palembang, 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 dialami karyawan PT.Hevea MK II Palembang 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 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.Hevea MK II Palembang, loyalitas merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki bagi seorang tenaga kerja yaitu kepatuhan, tanggung jawab, dan juga kejujuran

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hevea MK II Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT.Hevea MK II Palembang?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang?
4. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Hevea MK II Palembang.

D. Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Hevea MK II Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi supaya dijadikan evaluasi terhadap determinasi hubungan Lingkungan kerja, Stres kerja ,Dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Hevea MK II Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini di harapkan berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai faktor pengaruh kinerja pada PT.Hevea MK II Palembang.

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.
- Apandi, Pandi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusiain*. Pekanbaru Riau:ZanafaPublishing
- Benny Usman, E. H. (2021, Apri) . *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.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Edy Sutrisno.(2016). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan S.P. Malayu (2019). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isnaini, Fitriah, Safitri, Nurrahmi, Choiriyah.(2019).*MetodologiPenelitianBisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Kasmir.(2016). *ManajemenSumberDayaManusia*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- PedomanPenulisanUsulanPenelitian Dan Skripsi.(2021).Palembang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi.(2021).Palembang : Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:
CV.Mandar Maju.

Soeghandi, Vannecia, M dkk (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas
Kerja Terhadap OrganizationalCitizenship Pada Karyawan PT Surya Timur
Sakti Jatim, Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi
Manajemen. Universitas Kristen Petra

Sugiyono.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
Kombinasi, dan R&D*. Bndung: Alfabeta.

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

Sutrisno (2017) *sumber daya*