

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS
TBK KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

NAMA : HELPI MARDIANA

NIM : 212019249

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS
TBK KOTA PALEMBANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Helpi Mardiana

Nim : 212019249

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Helpi Mardiana

Nim : 212019249

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota
Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan 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, 2023



Helpi Mardiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

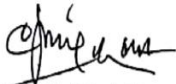
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota
Palembang


Nama : Helpi Mardiana
NIM : 212019249
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,


Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,


Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN: 0220018901

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

PERSEMBAHAAN DAN MOTO

Motto :

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khatab)

“Ketika hati mu tidak tenang, hidup mu terasa kacau, berdo’alah kepada Allah, sesungguhnya Allah SWT sebaik-baiknya pendengar dan penolong bagi hamba nya”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku (Ayahanda Daryono dan Ibu Ponirah)***
- ❖ Saudara ku, Heni Oktarina, Helda Romana Dewi dan Herina Amelia.***
- ❖ Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang***



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirabil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmatnyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang**, sholawat serta salam kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasalam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Dengan penuh rasa hormat, cinta dan kerendahan hati skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua, Ayahanda Daryono, Ibu ku Ponirah tersayang dan saudaraku Heni, Helda, Herina yang selalu memberi semangat serta membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih penulis ucapkan karna selalu ada dalam suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi. Terima kasih atas doa yang selalu Ayah, Ibu dan Saudara panjatkan untuk putri dan saudara mu ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis. Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari semua pihak oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.M 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 Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Keluarga tercinta, terutama kedua orangtua dan saudara kandungku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang diberikan, memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsi ini.
7. Terimakasih kepada bapak Yudhistira selaku ADH PT. United Tractors Tbk Kota Palembang yang telah bersedia menerima dan membantu mahasiswa untuk melakukan penelitian di perusahaan.
8. Terimakasih untuk sahabat ku tersayang, Aura Fitri Handayani, Sapitri Widi Astuti, Refina Adelia dan Widya Fitaroka yang selalu setia mendampingi dan mendengarkan keluh kesahku selama penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Teman seperjuangan Angkatan 2019 terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

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

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2023

(Helpi Mardiana)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41

C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Error! Bookmark not defined.	
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	
A. Simpulan	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra Riset.....	5
Tabel I.2 Hasil Penjualan Tahun 2017-2021.....	8
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	47
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	44
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.2 Uji Validitas Stres Kerja.....	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	58
Tabel IV.4 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	58
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	59
Tabel IV.6 Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.7 Pendidikan	60
Tabel IV.8 Divisi.....	61
Tabel IV.9 Masa Kerja.....	62
Tabel IV.10 Kinerja	63
Tabel IV.11 Stres Kerja.....	64
Tabel IV.12 Lingkungan Kerja	66
Tabel IV.13 Motivasi	68
Tabel IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda	70

Tabel IV.15 Uji F	72
Tabel IV.16 Uji t	73
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Uji Validitas & Reabilitas

Lampiran 5 Hasil Olah Data

Lampiran 6 Tabel Distribusi r

Lampiran 7 Tabel Distribusi F

Lampiran 8 Tabel Distribusi t

Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Sertifikat AIK

Lampiran 12 Sertifikat SPSS

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Plagiarsm Checker

Lampiran 15 Biodata Penulis

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS
TBK KOTA PALEMBANG**

Helpi Mardiana¹, Choiriyah², Dinarossi Utami³

ABSTRAK

Helpi Mardiana/ 212019249/ 2023/ Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang. sampel yang digunakan adalah 50 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 stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,109 + 0,285X_1 + 0,309X_2 + 0,313X_3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (49,180) > F_{tabel} (2,21)$ dan $t_{hitung} (1,830) X_1, (3,032) X_2, (2,014) X_3 > t_{tabel} (1,678)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS
TBK KOTA PALEMBANG**

Helpi Mardiana¹, Choiriyah², Dinarossi Utami³

ABSTRACT

Helpi Mardiana/ 212019249/ 2023/ The Effect of Work Stress, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. United Tractors Tbk Palembang City.

This study aims to determine the effect of work stress, work environment and work motivation on the performance of employees of PT. United Tractors Tbk Palembang City. the sample used was 50 respondents. The data used are primary and secondary data. Data analysis used is quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of work stress, work environment and work motivation on employee performance. Multiple linear regression equation $Y = 0.109 + 0.285X_1 + 0.309X_2 + 0.313X_3$. The results of hypothesis testing show $F_{count} (49.180) > F_{table} (2.21)$ and $t_{count} (1.830) X_1, (3.032) X_2, (2.014) X_3 > t_{table} (1.678)$. So that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence of Work Stress, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Work Motivation and Performan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi, untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Budiasa (2021 : 12)

Setiap perusahaan atau lembaga dituntut untuk peka dan siap terhadap perubahan, dan dalam menghadapi perubahan tersebut tidak lepas dari peran manusia. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, SDM tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya. Budiasa (2021:13)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diartikan sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. MSDM merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan tantangan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan pengelolaan SDM sendiri dapat dilihat lewat kinerjanya. Budiasa (2021 : 20)

Menurut Zulkarnaen & Suwarna (2017 : 85) Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau karyawan dalam menjalankan tugas. Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Johari *et al* (Budiasa (2018 : 14) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada. Menurut Torrington *et al* (Budiasa (2012 : 15) kinerja adalah sebuah reward atas apa yang telah dikerjakan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan harus terpenuhi secara maksimal. Secara tidak

langsung ketika berbagai faktor telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja merupakan beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bairizki *et al.*, 2021 : 30)

Stres kerja menurut Rizaldi (2021 : 62) merupakan pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Stres kerja menurut Beehr dan Newman (Luthans 2011 : 279) stres kerja adalah kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka ditandai dengan perubahan dalam diri individu yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Stres kerja menurut Siagian (Budiasa (2018 : 300) stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Lingkungan kerja menurut Norawati *et al.* (2021 : 62) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2013 : 43) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Menurut Al-Omari dan Okasheh (Budiasa (2017 :

39) menyatakan lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut.

Motivasi menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Segala (2011 : 837) motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi menurut Handoko (2013 : 251) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi menurut Hasibuan (2016 : 78) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja, membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja.

PT. United Tractor Tbk. Kota Palembang merupakan perusahaan distributor peralatan berat yang menyediakan produk-produk dari berbagai merek seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomang, Tadano, dan Komatsu Forest. PT. United Tractor Tbk menjalankan berbagai bisnisnya melalui lima pilar bisnis yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Pertambangan, Pertambangan, Industri Konstruksi dan Energi. PT. United

Tractors ini melayani kebutuhan alat berat bagi sektor-sektor industri di dalam negeri, diantaranya yakni pertambangan, perkebunan, konstruksi, kehutanan, material handling dan transportasi.

Berdasarkan observasi pendahuluan pada PT. United Tractors Tbk Kota Palembang terdapat adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya penjualan pada PT. United Tractors Tbk Kota Palembang berikut data pencapaian yang mengenai kinerja karyawan yang berlaku di PT. United Tractors Tbk Kota Palembang :

Tabel I.1
Data Pra-Riset

No	Pernyataan Tentang Stres Kerja	Ya	Tidak
1	Target perusahaan dan tuntutan tugas tidak terlalu tinggi	7	23
2	Keberhasilan karyawan lain tidak menjadi pesaing kinerja karyawan	11	19
3	Tugas yang diberikan tidak mendadak dengan jangka waktu yang panjang	5	25
Pernyataan Tentang Lingkungan Kerja			
4.	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya	11	19
5.	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja	10	20
6.	Adanya fasilitas kesehatan di tempat kerja	14	16
Pernyataan Tentang Motivasi Kerja			
7.	Karyawan merasa senang untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat	12	18
8.	Imbalan yang diberikan seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulan	10	20
9.	Karyawan bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang dikerjakan	14	16
Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan			
10	Hasil penjualan/penyewaan telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan	12	18
11	Kualitas penjualan/penyewaan sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan	14	16
12	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	10	20

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Berdasarkan data Pra-riset diatas, pada poin pernyataan ke 1-3 menunjukkan bahwa karyawan mengakui tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cukup tinggi, dapat dilihat dari data pra-riset diatas tugas yang diberikan bersifat mendadak dengan deadline waktu yang sedikit. karyawan diharuskan untuk segera menyelesaikan pekerjaan tersebut disaat pekerjaan yang lainnya belum selesai dikerjakan. Sehingga karyawan merasa terbebani dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan merasa bekerja dibawah tekanan yang cukup tinggi, selain itu terdapat juga permasalahan karyawan merasa keberhasilan karyawan lain sebagai pesaing kinerja mereka saat bekerja. sehingga stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang.

Berdasarkan data pra-riset pernyataan ke 4-6 diatas secara umum karyawan mengakui bahwa lingkungan kerja di PT. United Tractors Tbk Kota Palembang masih kurang nyaman karena adanya hubungan antar karyawan yang kurang dekat. Permasalahan lain yang ada yaitu, tidak adanya layanan kesehatan dikantor seperti fasilitas medis dimana fasilitas medis sangat dibutuhkan oleh karyawan apabila sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja. Padahal untuk mendapatkann hasil kinerja karyawan yang optimal diperlukan lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kerja sama yang baik sesama karyawan.

Pada pernyataan ke 7-9 data pra-riset diatas, motivasi karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang masih kurang dikarenakan

beban kerja yang ditanggung karyawan menyebabkan turunnya motivasi,terkadang karyawan tidak mendapatkan jatah libur karena suatu pekerjaan yang belum selesai atau menggantikan karyawan yang sedang cuti, sehingga karyawan merasa lelah saat melakukan pekerjaan dan membuat karyawan lalai akan tanggung jawab. Jatah libur yang terpotong perusahaan tidak memberikan bonus tambahan kepada karyawan, perusahaan hanya mengganti waktu libur tersebut dihari lain, sehingga karyawan merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena tidak ada imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan data pra riset diatas, menunjukan kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan. kuantitas dan kualitas yang dihasilkan juga belum memenuhi target, sehingga tujuan perusahaan belum dapat tercapai. Dapat dilihat di tabel I.2 dari data penjualan yang ditunjukan karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebagai berikut :

Tabel I.2
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Terhadap Pencapaian Target Penjualan Alat Berat
PT. United Tractors Tbk Kota Palembang
Periode 2017 - 2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian	Persentase yang belum tercapai
2017	372.197	460.445	100%	0%
2018	661.576	586.185	89%	11%
2019	501.861	491.781	98%	2%
2020	344.495	188.398	55%	45%
2021	241.794	201.196	83%	17%

Sumber : PT. United Tractors Tbk Kota Palembang, 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang masih kurang maksimal yang dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir, pada tahun 2018 - 2021 tidak mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. tidak tercapainya target penjualan pada perusahaan ini juga terkait dengan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharuskan dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan tetapi karyawan belum mampu dalam mencapai target yang telah ditentukan, karyawan dinilai terkesan lamban dan kurang terampil dalam bekerja, sehingga progres kinerja yang ditargetkan tidak tercapai.

Hasil observasi juga menunjukkan, adanya indikasi penurunan kinerja selama beberapa tahun terakhir akibat beban kerja dan tuntutan tugas yang tinggi juga dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dan menjadi penyebab kurangnya semangat pada diri karyawan sehingga mempengaruhi tujuan perusahaan. PT. United Tractors Tbk Kota Palembang tidak dapat

mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai karena karyawan sering tidak memperhatikan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan kinerja karyawan masih belum maksimal dan harus ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang
2. Adakah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang
4. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk PT. United Tractors Tbk Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9, 191-200.
- Ayu, D. A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cab Medan. *Jurnal Ekonomi*, 3, 1-7.
- Bairizki. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5, 27-35.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 160-170.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Choiriyah, d. (2022). The Influence of Motivation, Work Discipline and Work Environment on the Performance of PT Employees. Java Generation Bali Services Unit PLTU Banjarsari Regency of Lahat. *International Journal Of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5.
- Dian Permatasari dan Faulin Azizah. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trackindo Utama. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2, 353-365.
- Ekhsan, Y. B. (2019). The Effect Of Work Environment and Motivation on Employee Performance PT. Hasta Multi Sejahtera. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1, 64-70.
- Farlen, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Samarinda. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 2, 30-40.
- Gustiansah, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat. 2, 23-30.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik2 (Statistik Interensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Johari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* , 107-120.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Perasada.
- Kartika Dwi Astuti, A. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hexindo Adiperkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis* , 8, 1-12.
- Kurniati, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Branch Surabaya. 1-16.
- Luthans, F. (2011) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 8, 24-31
- Mangkunegara. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3,167-172
- Milafatul Qoyyimah, T. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inka Multi Solusi Madiun. 2, 1-10.
- Muhammad Reza Mulyadi, I. N. (2020). The Impact of Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction on Dispatchers Performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* , 3, 1-22.
- Munandar, 2016. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Natasya, T. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lematang Coal Lestari. *Jurnal Manajemen* , 39-45.
- Nawawi (2013). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 3, 164-173
- Norawati (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* , 167-172
- Nitisemito (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem. *Jurnal Manajemmn*, 3, 167-172
- Prihatini, A. d. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warta Media Nusantara. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* , 18, 1-8.

- Putri, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karayawan PT. United Tractors Tbk Cab Medan. *1*, 1-16.
- Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja. *Journal Of Applied Business Administration Of Applied Business Administration*, 5(1), 34–43.
- Rosalina Koleangan, A. F. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Jaya Group. *7*, 1-10.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sisca Amini, d. (2021). Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. *Journal Budapest International Research and Critics Institute* , 5.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwarna, Z. d. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan* , 5, 661-670.
- Veithzal Rivai, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta Utara: Kharisma Putra Utama Offset.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.