

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SEMEN BATURAJA Tbk**



SKRIPSI

Nama : Roni Susanto

NIM : 212020053

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SEMEN BATURAJA Tbk

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Roni Susanto
NIM : 212020053

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Roni Susanto
NIM : 212020053
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja Tbk

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 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, Maret 2024


Roni Susanto

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

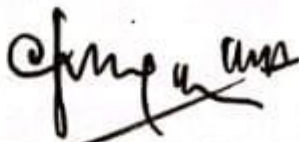
Judul : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja Tbk
Nama : Roni Susanto
NIM : 212020053
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



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



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si.
Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah 286)

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat.”

(Imam Syafi’i)

“Raihlah Ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar”

(Ummar Bin Khattab)

Ku Persembahkan Skripsi ini

Kepada :

- Orangtua ku tersayang, Bapak Junaidi
- Saudara tersayang, dan beserta keluarga besarku.
- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
- Temen Seperjuangan
- Almamater Kebanggaanku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahamad dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta, Junaidi, saudara-saudara tercinta, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom DS,SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang,
4. Bapak Mister Candra, S.PD.,M.Si. selaku sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang,
7. Bapak Suherman Yahya selaku Direktur Utama PT Semen Baturaja Tbk, Ibu Tarida Tambunan selaku Vice President of Performance Management Office PT Semen Baturaja Tbk, Bapak Andika Lestantyo selaku SM. of HR. Strategy & Development, Bapak Abdussalam R selaku Learning Development Junior Officer dan karyawan yang telah menjadi responden PT Semen Baturaja Tbk.
8. Sahabat seperjuangan Intan Pariwara, Adiwahyu dan Ahmad Nasrul yang telah banyak membantu dan menemani selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii

DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat Penelitian	37
C. Operasional Variabel	37
D. Populasi Dan Sampel	38
E. Data Yang Digunakan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisa Data Dan Teknik Analisis.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil penelitian.....	51
B. Pembahasan hasil penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kompetensi.....	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Stres Kerja.....	8
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja.....	9
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	42
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	46
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	58
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	59
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	60
Tabel IV.5 Uji Reabilitas.....	61
Tabel IV.6 Gambaran Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel IV.7 Gambaran Karakteristik Berdasarkan Jabatan.....	66
Tabel IV.8 Gambaran Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	70
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Kompetensi	73
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Stres Kerja	75
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja	76
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda	77
Tabel IV.14 Hasil Uji F	78
Tabel IV.15 Hasil Uji t	79
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka

Pemikiran.....35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 Hasil Uji F

Lampiran 7 Hasil Uji t

Lampiran 8 Hasil Koefisien Determinasi

Lampiran 9 R Tabel

Lampiran 10 F Tabel

Lampiran 11 t Tabel

Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 Surat Izin Penelitian

Lampiran 14 Plagiat Checker

Lampiran 15 Sertifikat Hafalan Ayat-Ayat Pendek

Lampiran 16 Sertifikat SPSS

Lampiran 17 Sertifikat Laboratorium Komputer

Lampiran 18 Sertifikat SKPI

Lampiran 19 Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 18 Biodata Penulis

Abstrak

Roni Susanto/212020053/2024/ Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 77 responden dari total populasi 327 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (Simulatan), uji t (Parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 75%. Sedangkan sisinya 25% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompetensi, Stres kerja dan Lingkungan Kerja

Abstract

Roni Susanto/212020053/2024/ The Influence of Competence, Job Stress and Work Environment on PT Employee Performance. Semen Baturaja Tbk Palembang.

This research aims to determine whether there is an influence of competence, work stress and work environment on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk. This type of research uses associative research. The sample in this study was 77 respondents from a total population of 327 employees. The sample data collection technique uses simple random sampling technique. Data collection methods through observation, interviews and questionnaires. The data analysis used is quantitative qualitative analysis. Data processing techniques use multiple linear regression analysis, F test (Simulation), t test (Partial) and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression show that competence, work stress and work environment have a positive effect on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence of competence, work stress and work environment on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk. The results of the t hypothesis test show that there is an influence of competence, work stress and work environment on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk. The results of the coefficient of determination show that the variables of competence, work stress and work environment are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 75%. Meanwhile, 25% of the side is explained by variables not included in this research.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu bentuk peranan yang terpenting di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah penggerak yang sangat penting pada kelancaran kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sendiri menjadi pokok utama yang memperlihatkan baik atau buruknya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif yang baik pula bagi suatu organisasi, sebaliknya apabila sumber daya manusianya buruk maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap suatu organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Maka dari itulah diharuskannya suatu perusahaan atau organisasi untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau sebuah bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, banyak sekali perusahaan yang mulai fokus dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sendiri di dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitasnya perusahaan, berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan keberadaan dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang baik bagi keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia yang

memiliki keterampilan dan daya saing yang tinggi sehingga dapat memajukan perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik didalam sebuah perusahaan mempengaruhi hasil kinerja dan pencapaian target oleh perusahaan itu sendiri. Begitupun sebaliknya, apabila di dalam sebuah perusahaan itu tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, otomatis tujuan dari perusahaan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi serta updata terhadap perkembangan teknologi.

Karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya (Busro, 2020:87).

Di dalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja (Kasmir, 2016:182). Kompetensi sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui kompetensi kerja merupakan karakteristik, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika mnghadapi situasi ditempat kerja.

(Sutrisno, 2019:204). Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan, kurangnya pemahaman dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan, masih banyak terjadi kurangnya koordinasi yang mengakibatkan pekerjaan tidak optimal.

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019:203).

Faktor lainya terkait kinerja adalah stres kerja dapat memadai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*job stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Menurut King dalam Asih dkk 2018:2). Pentingnya stres kerja dapat mendukung pencapaian kinerja.

Faktor lain selain kompetensi dan stres kerja, Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan

aktivitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017:60).

PT Semen Baturaja (Persero) Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri yang didirikan pada 14 November 1974 dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT Semen Gresik dan PT Semen Padang sebesar 55%. Lima tahun kemudian, pada tanggal 9 November 1979 perusahaan berubah status dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) menjadi Persero dengan komposisi saham sebesar 88% dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, PT Semen Padang sebesar 7% dan PT Semen Gresik sebesar 5%. Beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1991, saham Perseroan diambil alih secara penuh oleh Pemerintah Republik Indonesia. Selanjutnya, Perseroan terus mengalami perkembangan sehingga pada tanggal 14 Maret 2013 PT Semen Baturaja (Persero) Palembang mengalami perubahan status menjadi Perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Akhir tahun 2022 menjadi milestone bersejarah bagi SMBR, dimana proses integrasi SMBR ke PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (SIG) berhasil diselesaikan dan telah melingkupi seluruh tahapan pembentukan holding BUMN Sub klaster semen yang ditandai dengan penandatanganan akta

perjanjian pengalihan saham pada tanggal 19 Desember 2022 antara Negara Republik Indonesia dan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dimana sebanyak 7.499.999.999 saham seri B milik Negara RI di SMBR beralih kepemilikannya kepada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Sehingga status saat ini SMBR berubah menjadi Non-Persero menjadi PT Semen Baturaja Tbk.

PT Semen Baturaja merupakan perusahaan yang menghasilkan produk semen. PT Semen Baturaja memproduksi berbagai jenis semen untuk kebutuhan konstruksi seperti semen Portland dan semen tahan api. PT Semen Baturaja sering kali mengalami masalah penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengamatan, peneliti memperoleh data hasil produksi.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Terhadap Produksi PT Semen Baturaja Tbk
Tahun 2018-2022

Tahun Terealisasi	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Target Tidak Tercapai (%)
2018	1.750.000	2.254.751	-%
2019	1.897.647	2.127.304	-%
2020	2.161.597	1.915.476	11,39%
2021	2.293.405	1.780.928	22,35%
2022	2.780.000	1.460.399	47,47%

Sumber : Data PT Semen Baturaja Tbk, 2023

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa PT Semen Baturaja pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan dan pencapaian target perusahaan hanya tercapai pada tahun 2018-2019. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal, karena secara kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan belum mencapai standar

yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan masih kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pada tabel I.1 kuantitas hasil kerja karyawan tidak mencapai target dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan membuat pekerjaan terhambat tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Peneliti telah melakukan observasi sehingga mengetahui fenomena yang ada, selanjutnya peneliti mewawancarai 30 responden sehingga didapatkan permasalahan yang ada pada variabel kompetensi, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti juga melakukan Pra Riset kepada 30 responden yang menjadi perwakilan dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja karyawan PT Semen Baturaja sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT Semen Baturaja Tbk

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan tidak memiliki pengalaman penunjang (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan	14	16
2	Karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja	12	18
3	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik	11	19
4	Karyawan memiliki nilai (value) perilaku yang baik	20	10
5	Karyawan memiliki sikap (attitude)	18	12
6	Karyawan memiliki minat (interst)	20	10

Sumber : Pra Riset PT Semen Baturaja Tbk, 2023

Berdasarkan Tabel I.2 kompetensi karyawan pada PT. Semen Baturaja

Tbk ditemukan indikasi permasalahan terkait fenomena kompetensi karyawan

adalah pengetahuan (pernyataan nomor 1), pemahaman (pernyataan ke 2) dan kemampuan (pernyataan ke 3). Sementara pernyataan 4,5,6 tentang nilai, sikap, dan minat, tidak terlihat ada permasalahan. Tabel I.1 terlihat masih rendah indikasinya dapat diketahui dari karyawan masih banyak memberikan jawaban tidak setuju pada pernyataan karyawan tidak memiliki pengalaman penunjang (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan beberapa dari karyawan masih mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lama, ini menunjukkan pengetahuan karyawan masih rendah. Selanjutnya, karyawan juga memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan setiap karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja, hal ini dikarenakan pemahaman karyawan yang masih belum optimal. Pada poin ke tiga masih banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, dimana masih ada karyawan yang tidak sanggup terhadap metode kerja yang dipilih oleh atasan yang menunjukkan kemampuan karyawan belum baik. Hal ini menyangkut jumlah produksi menurun yang harus dibenarkan oleh perusahaan dengan cara peningkatan kemampuan dan keahlian kepada karyawan agar seluruh karyawan PT Semen Baturaja Tbk Palembang memiliki kompetensi yang sangat baik.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Stres Kerja
PT.Semen Baturaja Tbk

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Tuntutan tugas yang diberikan perusahaan tidak terlalu sulit	13	17
2	Kepemimpinan tidak memberikan gaya manajemen yang dapat membuat ketegangan dalam melaksanakan pekerjaan	14	16
3	Karyawan tidak diberikan tuntutan perannya dalam melakukan semua jenis pekerjaan	11	19
4	Struktur organisasi dalam perusahaan	20	10

Sumber : Pra Riset PT Semen Baturaja Tbk, 2023

Berdasarkan tabel I.3 dari berberapa indikator yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan terkait fenomena stres kerja adalah tuntutan tugas (pernyataan nomor 1), kepemimpinan (pernyataan ke 2), dan tuntutan peran (pernyataan ke 3). Sementara pernyataan 4 dan 5 tentang dukungan dari rekan kerja, struktur organisasi, tidak terlihat ada permasalahan. Pada tabel I.3 banyak karyawan yang tidak setuju pada poin satu yaitu tuntutan tugas yang diberikan perusahaan tidak terlalu sulit. Hal ini disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, misalnya pembuatan laporan pengantaran dan penjualan yang diminta oleh pimpinan secara mendadak atau lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya, masih banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan kepemimpinan tidak memberikan gaya manajemen yang dapat membuat ketegangan dalam melaksanakan pekerjaan, karena gaya manajemen yang diberikan kepemimpinan sering menimbulkan perasaan cemas, ketakutan dan ketegangan yang membuat karyawan mengalami stres

kerja. Pada poin ketiga karyawan banyak pula memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan tidak diberikan tuntutan perannya dalam melakukan semua jenis pekerjaan, hal ini dikarenakan karyawan sering mendapat tekanan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perannya.

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Lingkungan kerja
PT Semen Baturaja Tbk

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	11	19
2	Kerja sama karyawan antar kelompok lancar	13	17
3	Adanya komunikasi yang lancar dilingkungan kerja	14	18
4	Perusahaan memiliki struktur kerja	20	10
5	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab kerja	18	12

Sumber : Pra Riset PT Semen Baturaja Tbk, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat dari beberapa indikator pernyataan yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan terkait fenomena lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja (pernyataan nomor 1), kerja sama (pernyataan ke 2) dan komunikasi yang lancar (pernyataan ke 3). Sedangkan pernyataan 4 dan 5 tentang struktur kerja, rasa tanggung jawab, tidak terlihat ada permasalahan. Tabel I.4 terlihat ada permasalahan lingkungan kerja yang ada pada PT.Semen Baturaja Tbk masih banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju pada poin ke satu, atas pernyataan hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Hal ini menimbulkan suasana yang kurang nyaman ditempat kerja dan aktivitas kinerja. Dan masih banyak pula karyawan yang

memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan kerja sama karyawan antar kelompok lancar, hal ini disebabkan karena kurangnya sikap peduli terhadap sesama rekan kerja. Sikap egois yang mementingkan diri sendiri hampir menjadi sebuah kebiasaan karyawan PT Semen Baturaja Tbk. Dan pada poin terakhir masih banyak pula karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan adanya komunikasi yang lancar di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan terjalinnya komunikasi hanya satu arah, sehingga mengakibatkan miss komunikasi dalam bekerjasama tim.

Berdasarkan latar belakang/permasalahan yang ada di PT. Semen Baturaja Tbk, maka penelitian ini berjudul **Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompetensi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
3. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
4. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi PT. Semen Baturaja Tbk

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

3. Bagi almamater

Hasil Penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publingsling.*
- Asih, G.Y., dkk. (2018) stres kerja, Semarang : Semarang University Press.
- Andreyani Nor Febriyanti (2020) Pengaruh Kompetensi,Stres kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT MITRA ABADI WISESA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.*
- Ansar, I. (2021, November). *Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maharani syam Group sorowoko* Retrieved from Repository UPT.
- Busro, M. (2020) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.*prenda Media Group.
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis.* Palembang Noerfikri Offset.
- Edison Emron, Y. A. (2016) *Manajemen sumber daya manusi.* Bandaung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.*
- Farida Ayu Ningsih (2021) Pengaruh Kompetensi, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia. *Jurnal ilmu dan riset manajemen,(Stiesia Surabaya)*
- Ghozali, Imam. (2018) “Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25”. Semarang : Badan penelitian Universitas Diponegora.
- Ismainir, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja.* Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Kholilah. (2021). *Perilaku organisasi.* Palembang : CV.Amanah
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: Rajawali Pers.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok : PT RAJAGRAFINDI PERSADA
- Kasmir.(2019) *Manajemen Sumber daya manusia cetakan kelima*. Raja pers
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertam. Palembang : Noerfikri.
- Mangkunegara.(2016). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th, ed). Refika aditama.
- Rangkuti, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Universitas Prima Indonesia
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan:Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktifitas Kerja*.PT Refika Aditama. Bandung.
- Silaen, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (Edisi1) Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- S.P Hasibuan, D. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jarkarta: PT Bumi Aksara
- Sophia.(2021). *Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian RI*. Volume 2, 2021 / hlm.918-928,918-928.
- Sugiyono.(2019) *Metode penelitian Kulitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung:Alphabet

Widnyana, dkk. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Bandung, Bali. *Jurnal emas, universitas mahasaraswati Denpasar*.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi kelima*. Jakarta :Rajawali pers.

Yulia, dkk (2019). “*Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado*. *Jurnal Sam Ratulangi*