

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



Nama: Jelita Indah Permata

NIM : 212020159

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

**Halaman Judul Skripsi**

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI PALEMBANG**

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



Nama: Jelita Indah Permata

NIM : 212020159

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jelita Indah Permata  
Nim : 212020159  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sajana 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 lainkecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam datar 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 seta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 2024



METERAL TEMPEL  
27AAKX830381223

Jelita Indah Permata

## Halaman Pengesahaan Skripsi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Nama : Jelita Indah Permata  
Nim : 212020159  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal. 2024

Pembimbing I,



**Dr Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.,**

.....  
NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



**Efrina Masdaini, S.E., M.Si**

.....  
NIDN : 0220048603

Mengetahui

Dekan

.....  
Ketua Studi Program Manajemen



**Dr Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.,**

.....  
NIDN : 0229057501

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al Insyirah: 6-8)

“Kegagalan tidak memberimu alasan untuk menyerah selama kamu percaya pada dirimu sendiri”

(Uzumaki Naruto)

“kehidupan itu sama seperti langit, selalu berubah dan bergerak. Langit tak akan selamanya cerah dan salju tak akan selamanya jatuh”

(Tanjirou Kamado)

### Persembahan :

1. Kedua Orang tua  
Bapak Munawar Hasbi S.H., dan Ibu  
Yusnani
2. Sahabat seperjuangan yang telah  
berkontribusi atas terselesainya skripsi ini

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbi'l'alamin, dengan mengucapkan segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang” yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana manajemen di universitas muhammadiyah palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan-dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih banyak terutama kepada kedua orang tua (Bapak Munawar Hasbi S.H., dan Ibu Yusnani) yang doa dan bantuannya secara moril maupun materil memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing Ibu Dr Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si yang penuh dengan kesabaran dan ketelitian telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini. Selain itu saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, SE. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr Yudha Mahrom. DS, SE. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M. Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M. Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M. Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Kepada seluruh responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya, tanpa responden skripsi saya tidak akan selesai.
8. Kepada Kedua orang tua serta saudara dan saudari saya yang tercinta yaitu bapak Bapak Munawar Hasbi S.H., dan Ibu Yusnani orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terima kasih selaluberjuang untuk kehidupan saya, terima kasih untuk semua do'a dan dukungan ibu dan bapak sehingga saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi. Harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya, *I love you more*.
9. Teruntuk saudara saudari saya Sri Talitha Tutianingsih S.Pd, Anugerah Alpha Bella S.T., Elmira Shirleen S.Kep, Ns beserta ipar Ponhija Simamora, Asih Witama S.ST dan Yogi Prasetyo S.E dan para ponakaku yang tercinta Haziq Albarra, Fina Hannina dan Gwen Syerraphina yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan

serta doa dan materi yang tiada hentinya dari mulai lahir hingga sekarang sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2020.

11. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri, Jelita Indah Permata. Terima kasih telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Aamiin

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Mei 2024

Jelita Indah Permata



## Halaman Daftar isi

### DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi .....	II
Halaman Pengesahaan Skripsi .....	IV
Halaman Persembahan dan Motto .....	V
Halaman Prakata .....	VI
Halaman Daftar Isi .....	IX
Halaman Daftar Tabel .....	XI
Halaman Daftar Lampiran .....	XIII
Halaman Abstrak .....	XIV
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	28
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasionalisasi variabel .....	35
D. Populasi Dan Sampel .....	36
E. Data Yang Diperlukan .....	38
F. Metode Pengumpulan Data .....	39

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
A. Simpulan .....	78
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## Halaman Daftar Tabel

### DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Penelitian Stres Kerja .....	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Penelitian Komitmen Organisasi .....	7
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Penelitian Lingkungan Kerja .....	7
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
Tabel III.3 Instrumen skala likert .....	42
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel IV.2 Uji Validitas Stres Kerja (X1) .....	53
Tabel IV.3 Uji Validitas Komitmen organisasi (X2) .....	54
Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....	54
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	55
Tabel IV.6 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	56
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan (Y) .....	59
Tabel IV.10 Stres Kerja (X1) .....	61
Tabel IV.11 Komitmen Organisasi (X2) .....	63
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel IV.14 Uji F (Simultan) .....	69
Tabel IV.15 Uji t (parsial) .....	70
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	71

## Halaman Daftar Lampiran

### Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner .....	82
Lampiran 2 Data Hasil Jawaban Responden .....	85
Lampiran 3 Data Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	89
Lampiran 4 Data Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan .....	89
Lampiran 5 Data Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	89
Lampiran 6 Uji validitas dan reliabilitas kinerja karyawan (Y) .....	90
Lampiran 7 Uji Validitas Dan Reliabilitas Stres Kerja (X1) .....	90
Lampiran 8 Uji Validitas Dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2) .....	91
Lampiran 9 Uji Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3) .....	91
Lampiran 10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	92
Lampiran 11 Data Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y) .....	93
Lampiran 12 Data Jawaban Responden Stres Kerja (X1) .....	95
Lampiran 14 Data Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3) .....	99
Lampiran 15 Tabel R .....	101
Lampiran 16 Tabel Persentase Distribusi F .....	102

## ABSTRAK

**Jelita Indah Permata / 212020159 / Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, baik secara simultan maupun parsial penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2) lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan ada pengaruh positif signifikan stres kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang ditunjukkan dengan nilai Fhitung 10,495 > Ftabel 2,21. tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 0,877 > ttabel 1.299. Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang ditunjukkan dengan nilai thitung 0,090 < ttabel 1.299. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang ditunjukkan dengan nilai thitung 3,363 < ttabel 1.299. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel stres kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 36,8% terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

**Jelita Indah Permata / 212020159 / *The Influence of Job Stress, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang***

*This research aims to determine the influence of job stress, organizational commitment, and work environment on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, both simultaneously and partially. The research used an associative approach. The variables in this study are job stress (x1), organizational commitment (x2), work environment (x3), and employee performance (Y). The sample in this study consisted of 50 respondents. The data used were primary data, collected using a questionnaire. The data analysis method used in this study is qualitative that is quantified. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show a significant positive influence of job stress, organizational commitment, and work environment on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, indicated by the value of  $F_{count} 10.495 > F_{table} 2.21$ . There is no influence of job stress on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, indicated by the value of  $t_{count} 0.877 > t_{table} 1.299$ . There is no influence of organizational commitment on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, indicated by the value of  $t_{count} 0.090 < t_{table} 1.299$ . There is an influence of work environment on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, indicated by the value of  $t_{count} 3.363 < t_{table} 1.299$ . The coefficient of determination test results show that the contribution caused by job stress, organizational commitment, and work environment variables can cause a change of 36.8% in employee performance.*

**Keywords: *Job Stress, Organizational Commitment, Work Environment, and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga perlu dipertahankan, dijaga dan dikembangkan demi kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan ketika potensi mereka dikembangkan dengan optimal. Disisi lain, perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari para individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Perusahaan merupakan organisasi penghimpun orang-orang yang biasa di sebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas.

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan perusahaan mengerahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong pencapaian keunggulan yang kompetitif perusahaan.dengan mengelolanya perusahaan secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka untuk

memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu karyawan atau tim, dimana nantinya hasil kinerja mereka dapat mempengaruhi kinerja akhir perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini, karyawan diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal, sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan berdasarkan peran dan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Ketika kinerja bisa mencapai target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang dapat baik atau sebaliknya.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan tentu berdampak baik pada kemajuan perusahaan. Hasil kinerja karyawan juga bisa menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan bonus kepada karyawan yang sudah menunjukkan kinerja terbaiknya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan diantaranya stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit dan keseluruhan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam



perusahaan. Dimana dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Afandi 2018:173) stres kerja disebabkan oleh adanya gejala-gejala stres yang meliputi tuntutan fisik atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol Sehingga seseorang tidak dapat mempersepsikan keadaan tersebut dengan baik. adanya keadaan fisik yang kurang baik, beban kerja berlebihan, serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja merupakan sumber-sumber stres yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Kondisi seperti ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit yang berada di dalam organisasi (Wibowo 2016:431). Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi sangat penting karena dengan adanya komitmen organisasi menjadi lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja dan percaya akan nilai-nilai yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerjanya. Komitmen organisasi juga dijadikan sebagai bentuk loyal yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi dalam situasi apapun, karyawan merasa dengan adanya komitmen organisasi menjadikan karyawan benar-benar berada dan merasa memiliki organisasi tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tida memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Afandi 2018:65). Lingkungan kerja juga berpengaruh penting terhadap semangat kerja karyawan tetapi masih banyak perusahaan yang masih belum maksimal dalam memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisika dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah dan lain sebagainya.

PT. Simasjess Multidaya Solusi yang bergerak di bidang creative agency dan software developer, berlokasi di Jl. Yayasan I No.1870, Sei Buah, Kec. Iilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116. PT. Simasjess Multidaya Solusi didirikan pada tahun 2013 dengan tujuan untuk membantu client menuntaskan masalah di bidang creative agency dan dunia digital. Produk atau layanan yang ditawarkan pada Event Organizer seperti One Stop Service Agency, MICE (Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions), brand activation, musik, dan entertainment. Agensi ini dapat membantu klien dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan berbagai jenis acara, mulai dari acara bisnis, hiburan, hingga acara promosi dan aktivasi merek. Contoh dari One Stop Service Agency, MICE, Brand Activation, Music and Entertainment dapat berupa:

Memberikan layanan kreatif dan inovatif dalam hal brand activation, termasuk ide konsep, strategi aktivasi, dan pelaksanaan aktivasi merek di berbagai media dan saluran. Menyediakan layanan fotografi, videografi, dan dokumentasi untuk acara klien. Dan Menyediakan layanan produksi dan manajemen acara secara keseluruhan, termasuk koordinasi dengan vendor dan mitra kerja lainnya.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pengguna Jasa Event Organizer PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi (Pencapaian)</b>	<b>Persentase (Pencapaian)</b>	<b>Persentase Belum Tercapai</b>
2018	100	88	88%	12%
2019	105	83	79%	21%
2020	110	76	69%	31%
2021	115	62	53,9%	46,1%
2022	120	54	45%	55%

*Sumber : PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang, 2023*

Berdasarkan tabel di atas PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang terlihat cenderung mengalami penurunan dalam setiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh pelaksanaan kerja karyawan dalam menyalurkan jasa tidak terlaksana dengan baik karena kinerja karyawannya masih belum baik. Karyawan terkadang bekerja tidak berdasarkan SOP perusahaan sehingga berdampak pada kualitas kerja. Dari tabel di atas juga terlihat bahwa kuantitas hasil pekerjaan selalu menurun disetiap tahun. Selain itu, indikator kinerja lainnya terlihat dari penyelesaian waktu pekerjaan. Karyawan masih banyak yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu mengakibatkan turunnya kualitas pelaksanaan kerja karyawan terhadap pengguna jasa.

Penulis telah melakukan pra riset penelitian dalam hal mengetahui fenomena kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja komitmen organisasi PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang sebagai berikut :

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Pra Riset Penelitian Stres Kerja PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang**

No	Pernyataan	S	TS
1	Karyawan diberikan pekerjaan lebih dari satu macam perorang	9	21
2	Suasana pekerjaan karyawan didesak oleh atasan	18	12
3	Ada Persaingan antar rekan kerja	20	10
4	Karyawan tidak dituntut memenuhi target perusahaan	14	16
5	Beban perkerjaan yang dirasakan atasan secara emosional selalu dilimpahkan kepada karyawan	20	10

*Sumber : PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang, 2023*

Pada tabel di atas berdasarkan data pra riset karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Secara keseluruhan dari dua indikator pra riset yang tersaji dalam tabel diatas adalah banyak karyawan yang merespon tidak, pernyataan satu terdapat 21 karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan empat Karyawan tidak dituntut untuk memenuhi target perusahaan pada pernyataan ini terdapat 16 karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra Riset Penelitian Komitmen Organisasi PT Simasjess**  
**Multidaya Solusi Palembang**

No	Pertanyaan	S	TS
1.	Karyawan memiliki kesungguhan serta keterikatan dalam bekerja	9	21
2	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan	13	17
3	Memiliki rasa suka duka di dalam perusahaan	5	25
4	Karyawan merasa bahwa orang yang selalu setia pada perusahaan adalah karyawan yang baik	25	5
5	Karyawan merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan	13	17
6	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan	18	12
7	Karyawan mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap perusahaan	19	11

*Sumber : PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang, 2023*

Komitmen organisasi pada PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang masih rendah, hal ini terlihat dari tabel di atas pada pertanyaan nomor 1,2 dan 3 menunjukkan sikap kemauan dimana karyawan tidak memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja, tidak berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan serta tidak memiliki rasa suka dan duka dalam perusahaan.

**Tabel I.4**  
**Data Hasil Pra Riset Penelitian Lingkungan Kerja PT Simasjess Multidaya**  
**Solusi Palembang**

No	Pertanyaan	S	TS
1.	Suasana kerja kurang kondusif saat bekerja	20	10
2	Hubungan yang baik antar karyawan	13	17
3	Masih ada fasilitas kerja yang memadai	12	18
4	Peralatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan sudah lengkap sehingga proses pekerjaan berjalan lancar	13	17
5	Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	23	7

*Sumber : PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang, 2023*

Lingkungan kerja pada PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang masih rendah, hal ini terlihat dari tabel di atas pada pertanyaan nomor 2,3 dan 4 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kurang baik diantara beberapa karyawan,

fasilitas kerja yang kurang memadai serta fasilitas yang masih kurang lengkap disediakan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja di perusahaan belum tercipta dengan baik.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena dan permasalahan menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Dari latar belakang yang dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang
2. Apakah ada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang
3. Apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang
4. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

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

#### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan pemimpin mengenai Kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

#### **3. Bagi Almamater**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Badowi, A.P., & Kartikasari, D., (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 20.
- Edison, Yohny Anwar Emron dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Group.
- Handoko. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasan, M. Iqbal, (2017) *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor,
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium)
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*,
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 11 No. 04,
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. The Mold 14. Bandung: Penerbit Rosda.
- Nitisemito., (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2018) *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat.



- Robbins, S. P. and M. C. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safina, N. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bismar Surabaya.*(The Effect of Work Stress, Work Environment, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Indo Bismar Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibawani, R. P., & Wajdi, M. F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta

