

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KOMPTENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. HEVEA MUARA
KELINGI 1 KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Amirul Mustaqim
NIM : 212020192**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN**

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KOMPTENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. HEVEA MUARA
KELINGI 1 KOTA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Sastra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Amirul Mustaqim
Nim 212020192**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amirul Mustaqim
NIM : 212020192
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK 1 Kota Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan 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, Mei 2024



Amirul Mustaqim

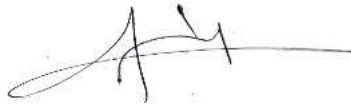
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea MK 1 Kota Palembang.
Nama : Amirul Mustaqim
NIM : 212020192
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



Amidi, S.E., M.Si.
NIDN : 229056502

Pembimbing II,



Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN : 0213029301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Rasulullah SAW bersabda : Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah SWT akan memudahkan baginya jalan menuju surga.

(HR. Muslim)

PERSEMBAHAN

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- Kedua Orang tuaku tercinta, Ayahanda Rudi Hrtono dan Ibunda Siti Zahra yang selalu mendo'akan setiap saat serta dukungan yang di berikan baik moril maupun materil, termakasih untuk semuanya Ayah dan Ibu.
- Saudara kandungku tersayang, Miftahul Firdaus yang selalu mensupport dan memotivasiku.
- Keluarga Besar Tercinta
- Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

PRAKATA



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Kota Palembang”**. Sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan waktu yang tepat.

Kepada Ayahanda Rudi Hartono dan Ibunda Siti Zahrah, terimakasih atas do'a yang senantiasa di sampaikan kepada penulis untuk kelancaran dalam penyusunan skripsi ini, kasih sayang, suport, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi S.E.,M.Si selaku pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi,
5. Ibu Yunita Febriani, S.E.,M.M selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Hevea Mk 1 Kota Palembang.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2020 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancarkan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi

kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassamualaiku'alaikum. Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Mei 2024

Amirul Mustaqim

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. KajianPustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Data Yang Diperlukan.....	44
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. KESIMPULAN.....	106
B. SARAN.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN.....	iii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN SETELAH SEMINAR.	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
E. Latar Belakang Masalah	1
F. Rumusan Masalah.....	7
G. Tujuan.....	7
H. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
E. Kajian Pustaka.....	9
1. Kinerja.....	9
2. Lingkungan Kerja.....	13
3. Stres Kerja.....	16
4. Kompetensi Kerja.....	20
F. Penelitian Sebelumnya	24
G. Kerangka Pemikiran	28
H. Hipotesis.....	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN	32
H. Jenis Penelitian	32
I. Lokasi Penelitian	33
J. Operasionalisasi Variabel.....	34
K. Populasi dan Sampel	34
L. Data Yang Diperlukan.....	36
M. Metode Pengumpulan Data	37

N. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
O. Jadwal Penelitian.....	46
P. Sistematika Penulisan.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.I Target dan Realisasi Prroduksi Karet.....	2
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan	18
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	22
Tabel III.2 Kerangka Sampel	23
Tabel III.3 Instrument Skala Likkert.....	24
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	36
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	38
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdsarkan Pendidikan.....	38
Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel IV.6 Karakteristik Berdasarkan Bagian	39
Tabel IV.7 Karakteristik Berdasarkan Umur	40
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan	41
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja	43
Tabel IV.10 Stres Kerja.....	43
Tabel IV.11 Kompetensi Kerja	44
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linear Berganda	45
Tabel IV.13 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.Kerangka Pemikiran	20
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Uji Validitas
- Lampiran 5. Uji Realibilitas
- Lampiran 6. Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Uji F
- Lampiran 8. Uji t
- Lampiran 9. Koefisien Determinasi
- Lampiran 10. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 11. Tabel r
- Lampiran 12. Tabel F
- Lampiran 13. Tabel t
- Lampiran 14. Surat Selesai Riset
- Lampiran 15. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 16. Sertifikat SPSS
- Lampiran 17. Sertifikat AIK
- Lampiran 18. Sertifikat Aplikasi komputer dalam Bisnis
- Lampiran 19. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 20. Sertifikat Bumdes
- Lampiran 21. Plagiarism Checher X Originality Report

ABSTRAK

Amirul Mustaqim /212020192/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hevea MK1, Kota Palembang

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Kota Palembang. Pada penelitian ini menggunakan 77 sampel, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda, Uji F, Uji t dan kofesien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan $Y=0,073+0,252 X_1+0,179 X_2+0,624 X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji F bahwa dari nilai F_{hitung} 144,345 > F_{tabel} 2,38 dengan tingkat sig F 00 < 0,10 (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompetensi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 5,667 > 1,295 dengan tingkat sig t sebesar 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Nilai t_{hitung} untuk Stres Kerja sebesar 4,733 > 1,295 dengan tingkat sig t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan, Nilai t_{hitung} untuk kompetensi kerja sebesar 12,221 > 1,295 dengan tingkat sig t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Kofesien determinasi besarnya nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,850 x 100% = 85,0% maka variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kompetensi kerja mampu berkontribusi terhadap pengaruh yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 85,0%. Sedangkan sisanya 15,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Amirul Mustaqim /212020192/ The Influence of Work Environment, Work Stress, and Work Competence on Employee Performance of PT Hevea MK1, Palembang City

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, work stress and work competency on employee performance at PT. Hevea Mk 1 Palembang City. In this study, 77 samples were used, the data analysis techniques used were multiple linear analysis techniques, F test, t test and coefficient of determination. The research results show $Y=0.073+0.252 X_1+0.179 X_2+0.624 X_3$. The results of the hypothesis test show that simultaneously the Work Environment, Work Stress, and Work Competence have a positive effect on employee performance. The results of the F test analysis show that from the F count value of 144.345 > F table 2.38 with a sig level of $F_{00} < 0.10$ (significant), it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of the work environment, work stress and work competence. on employee performance. The results of the t test analysis. The calculated t value for the work environment is 5.667 > 1.295 with a sig t level of $0.000 < 0.1$ (significant), then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of the Work Environment on Employee Performance. The t calculated value for Job Stress is 4.733 > 1.295 with a sig t level of $0.000 < 0.1$ (significant), then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of Job Stress on employee performance. The calculated t value for work competency is 12.221 > 1.295 with a sig t level of $0.000 < 0, 1$ (significant), then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of Job Competence on employee performance. The result of the coefficient of determination is that the value of the Adjusted R Square (coefficient of determination) is $0.850 \times 100\% = 85.0\%$, so the variables of work environment, work stress and work competence are able to contribute to the influence that occurs on employee performance, with the amount of contribution caused by it being 85. 0%. Meanwhile, the remaining 15.0% is explained by other variables not included in this study.

Keyword: *Work Environment, Work Stress, and Work Stress, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang di anggap sebagai salah satu asset yang paling berharga dari suatu organisasi atau perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lain. Berdasarkan tujuannya lembaga organisasi harus bisa memaksimalkan kinerja dari SDM yang digunakanya karena kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai kinerja baik, maka perjalanan perusahaan secara keseluruhan akan baik sehingga perusahaan dapat bertahan, Astuti & Minarsih (2018:76).

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dikarenakan sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang ada dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam melaksanakan perogramnya, Setiap organisasi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, Hasibuan, M. S. P. (2018:53). Faktor-faktor pendorong yang memotivasi manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Yang dimaksudkan dengan orang memulai dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan waktu kepada perusahaan atau instansi dengan harapan mendapatkan imbalan dari apa yang dikorbankan, Aris Ariyanto (2021:143).

Untuk mencapai imbalan yang sesuai dari perusahaan atau instansi haruslah di sertai dengan kinerja yang unggul, unggulnya kinerja karyawan apabila hasil

kerja dari karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja yang unggul tersebut akan berdampak pada reputasi serta kemajuan dari perusahaan untuk dapat menghasilkan target yang telah ditetapkan tidaklah mudah dimana terdapat beberapa faktor yang harus mendukung pencapaian kinerja. Faktor tersebut seperti lingkungan kerja, stress kerja, dan kompetensi kerja, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja, Edison & Handoko (2020:46).

Lingkungan kerja merupakan hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi suatu tugas yang dibebankan kepadanya misal dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang layak, dan ruangan yang tertata rapi. Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik lingkungan kerja dari suatu perusahaan atau organisasi maka akan semakin baik pula kinerja dari seorang karyawan, Afandi (2018:65).

Stres kerja adalah karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi cenderung berperilaku agresif, mudah marah, tertekan dan tidak mampu bekerja sama dengan baik, serta menunjukkan kinerja yang rendah. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seseorang, M. S. P. Hasibuan (2016:76).

Kompetensi adalah suatu keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan serta pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dari perusahaan tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam berbagi dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati, Agustian Poernomo (2018:83).

PT. Hevea Mk 1 Palembang didirikan pada tahun 2010 yang berlokasi di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. PT. Hevea Mk 1 Palembang bergerak dalam bidang memproduksi bahan mentah berupa getah karet menjadi bahan setengah jadi yaitu karet. Meskipun sudah beroperasi selama 10 tahun tetapi PT Hevea Mk 1 masih belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan per tahun oleh perusahaan yang dibuktikan dengan tabel realisasi produksi perusahaan.

PT. Hevea Mk 1 sering kali mengalami penurunan kinerja. Berikut ini tabel dari target dan realisasi produksi karet PT Hevea Mk 1 Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Karet
PT Hevea MK 1 Palembang
Tahun 2018- 2022

Tahun	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Persentase Belum tercapai %
2018	36.000	35.676	1%
2019	36.000	28.450	21%
2020	36.000	27.244	25%
2021	36.000	31.352	13%
2022	36.000	25.256	30%

Sumber PT Hevea MK1 Palembang, 2023

Berdasarkan tabel realisasi di atas bahwa secara kuantitas kinerja PT. Hevea Mk 1 Palembang dari tahun 2018-2022 belum optimal karena hasil kinerja setiap tahunnya tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. PT. Hevea Mk 1 Palembang belum mampu mencapai hasil kinerja yang diharapkan perusahaan sebab tujuan perusahaan belum dapat terpenuhi. Target yang belum tercapai tersebut disebabkan oleh berbagai hal seperti kurang maksimalnya kinerja dari karyawan, menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor

yaitu kurang atau tidak nyamannya lingkungan bekerja sehingga memicu stres kerja dari karyawan yang menjadikan rendahnya kompetensi yang meliputi pemahaman serta kemampuan dari karyawan. Namun menurut HRD PT. Hevea Mk 1 Palembang terdapat beberapa masalah yang terjadi di PT. Hevea Mk 1 Palembang.

Yaitu masih kurangnya kuantitas dan kualitas kerja yang di sebabkan kurangnya kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga terjadilah pencapaian hasil produksi yang tidak sesuai dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Selain itu terdapat juga karyawan yang dalam menyelesaikan tugasnya tidak susai dengan target atau ketepatan waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya bagian lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kebisingan dari mesin produski serta ruangan yang kurang tertata rapi sehingga para pekerja kurang mendapatkan hasil kinerja terbaik mereka secara optimal, juga hubungan yang tidak harmonis masih sering terjadi perselisihan dan perbedaan pendapat antar karyawan karena penempatan karyawan tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sehingga hubungan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya kurang baik. Pada dasarnya lingkungan kerja yang baik dapat diartikan point-point yang positif karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja, seperti atasan menciptakan hubungan kekeluargaan supaya karyawan tidak jenuh dalam bekerja dan mengembangkan kreatifitas atau kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan merasa nyaman berada dilingkungan kerja. Adapun hal lain mengenai lingkungan kerja yang ada di PT. Hevea Mk 1 masih kurang nyaman bagi pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang kurang bersih, fasilitas

yang kurang memadai, serta kebisingan yang muncul dikarenakan kantor dan pabrik saling berdekatan. Sehingga memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Stres yang terjadi terhadap karyawan seringkali disebabkan oleh konflik kerja antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan, seperti pembuatan laporan pengantaran dan penjualan yang diminta oleh pimpinan secara mendadak atau lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan, kemudian tuntutan terhadap peran karyawan, seringkali karyawan harus bekerja di luar kemampuan yang dimiliki, yang menyebabkan karyawan tidak menguasai pekerjaan yang dilakukannya dan mengharuskan karyawan harus belajar secara otodidak untuk melakukan pekerjaan. Dari permasalahan yang terjadi diatas menyebabkan menurunnya kompetensi dari karyawan seperti kurangnya kemampuan serta pemahaman oleh karyawan di PT. Hevea Mk 1 Palembang.

Kompetensi di PT. Hevea Mk 1 Palembang masih kurang hal ini dapat dilihat dari pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas yang belum maksimal, seperti kurangnya pengetahuan dari karyawan di sebabkan banyak karyawan yang tidak ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi karyawan tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal mengingat sebagian besar tingkat keterampilannya masih rendah dikarenakan masih ada karyawan yang tidak memiliki pengalaman bekerja serta latar pendidikan dan posisi yang didudukinya tidak sesuai hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan, Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk1, Palembang”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Palembang
- 2) Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Heve Mk 1 Palembang
- 3) Adakah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Palembang
- 4) Adakah Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Palembang

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang di angkat dalam penelitian ini, maka tujuan untuk melakukan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Palembang
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Palembang
- 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Palembang
- 4) Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Mk 1 Palembang.

C. Manfaat Penelitian

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai teori-teori manajemen SDM khususnya lingkungan kerja, konflik kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana informasi tambahan dan masukan bagi Perusahaan dan pihak-pihak yang terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Poernomo, P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Anoraga (2017) *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aris Ariyanto, D. (2021). *Strategi Pemasaran UMKM Di Masa Pandemi*. CV Intan Cendekia Mandiri.
- Baskara, O. P. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda*.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi, Metromedia*.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L., Donnelly, H. James., dan Ivancevich, J. M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9 Jilid 2*. Erlangga.
- Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kasim, A. (2016). Applied Biclustering Methods for Big and High-Dimensional Data Using R. Applied Biclustering Methods for Big and High-Dimensional Data Using R. <https://doi.org/10.1201/9781315373966>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sasono, E. (2004). *Mengelola Stres Kerja*. 3(Jurnal Fokus Ekonomi), 2.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*