

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. INDOMARCO PRISMATAMA



SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD FADLI

NIM : 21.2015.326.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2019

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA

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



NAMA : MUHAMMAD FADLI
NIM : 21.2015.326.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2019

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fadli
Nim : 212015326.M
Kosentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. 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 ketidak benaran 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, 7 September 2019



ABSTRAK

Muhammad Fadli / 212015326.M / 2019 / Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Variabel bebas terdiri dari variabel stres kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel loyalitas. variabel terkait terdiri dari variabel kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama yang di ambil 53 sebagai sempel dengan teknik sempel probality sampling. Jenis data yang digunakan data primer, dengan alat analisis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitiaan menunjukkan bahwa : secara simultan terdapat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama. Secara parsial Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama dan secara parsial Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.

Kata kunci : stres kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muhammad Fadli / 212015326.M / 2019 / The Influence of Job Stress, Work Environment and Loyalty on Employees' Performance of PT Indomarco Prismatama.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was any influence of work stress, work environment and loyalty to the employees' performance of PT Indomarco Prismatama. The objective of this study was to find out the influence of work stress, work environment and loyalty on the employees' performance of PT Indomarco Prismatama. This research was associative research where was aimed to find out the influence of independent variables on dependent variables. The independent variables in this study were work stress, work environment and loyalty. The dependent variable was employee performance. The population of this study was all employees of PT Indomarco Prismatama who were taken 53 as samples by probability sampling technique. The data used in this study was primary data, with an analysis tool using multiple linear regression formula. The result of this study showed that: simultaneously, there was any influence of work stress, work environment, and loyalty to the employees' performance of PT Indomarco Prismatama. Partially, job stress gave a positive and significant influence on the employees performance of PT Indomarco Prismatama. Partially, the work environment gave a positive and significant influence on the employees' performance of PT Indomarco Prismatama and partially, Loyalty gave a positive and significant influence on the employees' performance of PT Indomarco Prismatama.

Keywords: work stress, work environment, employee loyalty and performance.

PENGESAHAN

NO. 439 /Abstract/LB/UMP/ VIII / 20 19

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan empat variabel yaitu pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang, terdapat 4 indikator dengan 53 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.22

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Jausmar dan Ibunda Dewi Asni. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Saudara kandungku M.Fikri, FitriYanti, Siska Yunita Sari dan M.Haidir

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H. Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, SE. M.Si selaku Pembimbing 1 penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E, M.Si. selaku Pembimbing 2 penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.

9. Sahabat Terbaikku Keluarga IPA.4, M.Iqbal Khadafi, Zubaidah, Mutia Rahma, Jaka Anugrah, Rizki Oktaria, Kemas, Rahmad, Oki, Doni, Citra, Nini, Lena dll terima kasih atas supportnya.
10. Keluarga Rumah Kedua ku Team **TOC0** (Ibu Rika, Mbak Putri, Kak Dion, Riski Amelia, Bu Leni, Riski Marselina, Randi, Ayu dan Bagus) dan **T44D** (Lena, Agung, Bella dan Dian) Beserta Kak Anas & Ayuk Azizah Terima Kasih atas Support dan Kerja Samanya
11. Keluarga Silat Nasional Perisai Diri Cabang Palembang. Berkat organisasi ini Fadli bisa menjadi orang yang kuat, sabar, mandiri, dan berprestasi. Terima kasih

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2019

Penulis



(Muhammad Fadli)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Masalah	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi Dan Sampel.....	29
E. Data Yang Diperlukan.....	30

F. Metode Pengumpulan Data.....	31
G. Uji Instrumen.....	32
H. Analisis Data Dan Teknik Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
Daftar Pustaka	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

globalisasi telah menuntut banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2000:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Output perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah keahlian, pengetahuan, dan juga lingkungan kerja.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo,2016:322-323). Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintergrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Stres Kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat di peroleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologi dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002:318), stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi

pekerjaan untuk tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkomunikasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah yang cermat demi mencapai loyalitas dan kinerja yang baik dari para karyawan. Salah satunya dengan memikirkan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan. Kepuasan karyawan pastinya akan meningkatkan motivasi mereka untuk memajukan perusahaan. Dan sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan sangat mungkin berpotensi menghancurkan perusahaan. Memenuhi kebutuhan karyawan bukan berarti menyetujui semua tuntutan yang mereka diberikan. Pihak perusahaan harus dapat menimbang dan memilih kebutuhan mana yang berpotensi memajukan perusahaan, dan kebutuhan mana yang semata-mata hanya untuk kepuasan karyawan. Maka dari itu dibutuhkan analisis untuk mengetahui apa saja kebutuhan karyawan. Analisis tersebut berguna untuk memudahkan terwujudnya manajemen yang baik dari pihak

perusahaan untuk meninjau langkah-langkah apa saja yang perlu diambil untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan

Pihak manajemen perusahaan inilah yang juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasisme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Pertumbuhan usaha ritel di beberapa negara dalam kawasan Asia bertumbuh sangat cepat. Dengan kenaikan jumlah kelas menengah, percepatan pertumbuhan ekonomi dan sektor ritel yang tak jenuh, Asia menjadi lokasi pasar yang besar bagi industri ritel lokal maupun dunia. PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan perusahaan ritel no.10 yang tumbuh pesat di Asia.(Sumber: Liputan 6.com).

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². toko pertama dengan nama indomart dibuka di ancol, jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017 jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari

sumatera, jawa, madura, bali, lombok, kalimantan dan sulawesi. Visi ialah Meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Department (HRD)*, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan Hasil pelaksanaan Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Pada Tahun 2014 - 2018

NO	Tahun	Target	Realisasi
1	2014	Rp. 6.500.000.000	Rp. 5.946.000.000
2	2015	Rp. 7.240.000.000	Rp. 5.114.000.000
3	2016	Rp. 7.740.000.000	Rp. 6.024.000.000
4	2017	Rp. 6.240.000.000	Rp. 5.802.000.000
5	2018	Rp. 7.240.000.000	Rp. 6.300.000.000

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama pada tahun 2018 belum mencapai target. Hal ini dapat di lihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dapat Dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena karyawan

menganggap target yang di berikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimanatekananituberasaldarilingkunganpekerjatempatindividuiterada.

Faktorlainyangmempengaruhikinerjakaryawanyaitulingkungankerja.Halinidiindikasikan dengankurangnyaamannyaruangkerja, di lingkungankerjatersebut.Lingkungankerjayangaman dannyamananmeningkatkankinerjakerjakaryawan,sehinggamereka jugaakandapatbekerja

denganlebihbaik,denganbegituhasil yangdiinginkanolehperusahaanakantercapaidenganbaik.

Selain itu faktor Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan rasa keamanan, kenyamanan dan tantangan. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan menunjukkan bahwa karyawan menganggap target yang terlalu berlebihan menjadi salah satu pemicu Loyalitas kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkanlatarbelakangtersebut,makapenelitianini mencobamengkajimengenaifaktor-faktoryangberpengaruhterhadapkinerjakaryawan,denganmengambilvariabel Stres, Lingkungankerja dan Loyalitas kerjasebagaisalahsatu faktoryangdirasamemilikipengaruhterhadapkinerjakaryawan .

Berdasarkanlatarbelakangyangtelahdiuraikan,makapenulistertarikmelakukanpenelitiandenganjudul“**Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

Adakah Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Stres Kerja,Lingkungan Kerja,dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai faktor pengaruh kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal 108
- Anorogo, (2003). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal 276
- Ashar Sunyoto, (2001). *Stres Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta Hal 380
- Christi, Saeedulhasan., Rafiq, M. Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Journal Academic. Vol 10. hal 12-13.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevish dan Donnelly, (2002). *Organisasi. Edisi Kedelapan*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Penerbit Andi. Hal. 195
- Haryono. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: PT. Gramedia. Hal 75
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal. 160
- Jacinta, L. (2002). *Stres Kerja*. Diakses tanggal 20 Agustus 2016 dari www.e-psikologi.com.
- Komarudin, Ahmad. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 235
- Mangkunegara. (2000). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal. 67
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 93
- Mangkunegara. (2006). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal. 67
- Mangku prawira, S., dan A. V. Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. Hal. 153

- Nanang Martono. (2011) *Metode Penelitianbisnis*. Jakarta: Alfabeta. Hal 20
- Nitisemito,Alex.(2006).*ManajemenPersonalia*.Jakarta:PT.Ghalia Indonesia.Hal 157
- Nitisemito,Alex.(2006),*ManajemenSumberDayaManusia*. Yogyakarta: BPFUEGM.Hal.108
- Prawirosentono,Suyadi.(2009). *KebijakanKinerjaKaryawan*. Yogyakarta :BPFE.Hal.27
- Putra,BonaventuraRidya.(2012).*PengaruhJobStressorterhadapTurnover IntentiondenganKepuasankerjaSebagaiVariabelPemediasi*.JurnalStudiManajemen Indonesia. Hal :22
- SaputraAgungDwi,A.(2014).*PengaruhStresdanKondisiFisikLingkungan KerjaTerhadapPrestasiKerjaKaryawanCV.DAYABUDAYACORPORATION YOGYAKARTA*.(Skripsi,FakultasEkonomiUniversitasNegeri Yogyakarta).
- Septianto,Dwi.(2010).*PengaruhLingkunganKerjadanStresKerjaterhadap KinerjaKaryawanPT.PatayaRayaSemarang*.FakultasEkonomi UniversitasDiponegoroSemarang.SkripsiDipublikasikan.
- Simamora,Henry.(2005).*ManajemenSumberDayaManusia*. Yogyakarta: YKPN.Hal.57
- Siregar,Hasrul.(2009).*PerilakuStresKerjadalamMempengaruhiKinerja KaryawanPT.SucofindoMedan*.*JournalManajemenBisnis*.Volume11 No. 1 Januari2009.
- Siswoyo.(2004). "*MetodeRisetBisnis*".Jakarta : PT,Gramedia Pustaka Utama. Hal104
- Soedarmayanti.(2001). *SumberDayaManusiadan Produktivitas Kerja*.Bandung. Mandar Maju.Hal 21
- Soedarmayanti.(2001).*SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*. Bandung:Mandar Maju.Hal 46
- Sugiyono. (2011). *Statistika untukPenelitian*. Bandung:Alfabeta. Hal:129