



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS**

SKRIPSI

Deli Indah Kirana

1702025099

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA  
2021

#### ORISINALITAS PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta,  
Yang Menyatakan,



(Deli Indah Kirana)  
NIM 1702025099

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL** : **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS**

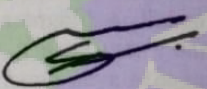
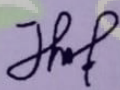
**NAMA** : **DELI INDAH KIRANA**

**NIM** : **1702025099**

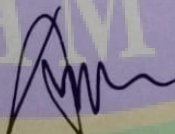
**PRODI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Pahman Habibie, S.E., M.M.	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

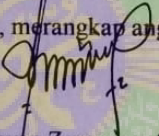
Skripsi dengan judul :  
**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS**

Yang disusun oleh:  
Deli Indah Kirana  
1702025099

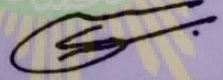
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal 31 Juli 2021

**Tim Penguji**

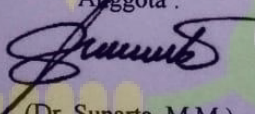
Ketua, merangkap anggota :

  
(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

  
(Dr. Asep Sutarman, MBA.)

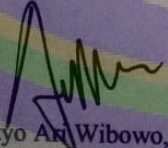
Anggota :

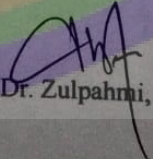
  
(Dr. Sunarta, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
(Dr. Adityo An Wibowo, S.E., M.M.)

  
(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Deli Indah Kirana  
NIM : 1702025099  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi


Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof, DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusiven Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Ciracas”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Juli 2021

Yang menyatakan

  
(Deli Indah Kirana)

## ABSTRAK

**Deli Indah Kirana (1702025099)**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Ciracas. Populasi yang digunakan berjumlah 100. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 100 sampel yang dapat memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Teknik pengolahan data dan analisis data yaitu meliputi, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variable stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk variabel lingkungan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji simultan menyatakan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi pada penelitian menyatakan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 68,7%, sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

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

## ABSTRACT

**Deli Indah Kirana (1702025099)**

**THE EFFECT OF WORK PRESSURE AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MUSTIKA RATU CIRACAS  
BRANCH**

*Undergraduate Thesis. Bachelor Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University. Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

This research aims to know the effect of work pressure and work environment on employee performance at PT. Mustika Ratu Ciracas Branch. There are 100 people as the population. The sample used is 100 saturated samples which fulfill the criteria of this research. The data processing techniques and data analysis are multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis test, multiple correction coefficient test, and coefficient of determination test. The research result shows that the work pressure variable has a significant positive effect on employee performance partially. The work environment variable also has a significant positive effect on employee performance partially. The simultaneous test shows that both the work pressure and work environment variable have an effect on employee performance. The determination coefficient result shows that work pressure and work environment have an effect of 68,7% on employee performance and the 31,3% are influenced by other variables outside this research.

**Key Words:** Work Pressure, Work Environment, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

*Alhamdulillahillobbil'alamin,* puji serta rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya. Sholawat serta salam tak lupa kita sanjungkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan hingga zaman cedikiawan seperti sekarang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata-1 jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Dalam menyusun skripsi penulis memperoleh bantuan, bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan Kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Ketua rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

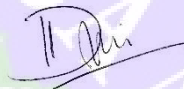


4. Bapak Sumardi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Asep Sutraman, MBA. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan tenaga dan waktu untuk memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
7. Bapak Pahman Habibie S.E., MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan tenaga dan waktu untuk memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan
9. Kedua orang tua yang tercinta atas segala dukungan moril maupun materil serta do'a restu yang menjadikan penulis menjadi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Aa Rapiet Randy Dirgantara, yang selalu memberikan dukungan, semangat, do'a kepada penulis.
11. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari masih banyak

kekurangan penyusunan skripsi ini, baik dalam tata bahasa maupun ruang lingkup permasalahan. Oleh karenanya, penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak pembaca dan pihak-pihak bersangkutan.

Jakarta, Juli 2021  
Penulis,



Deli Indah Kirana  
1702025099

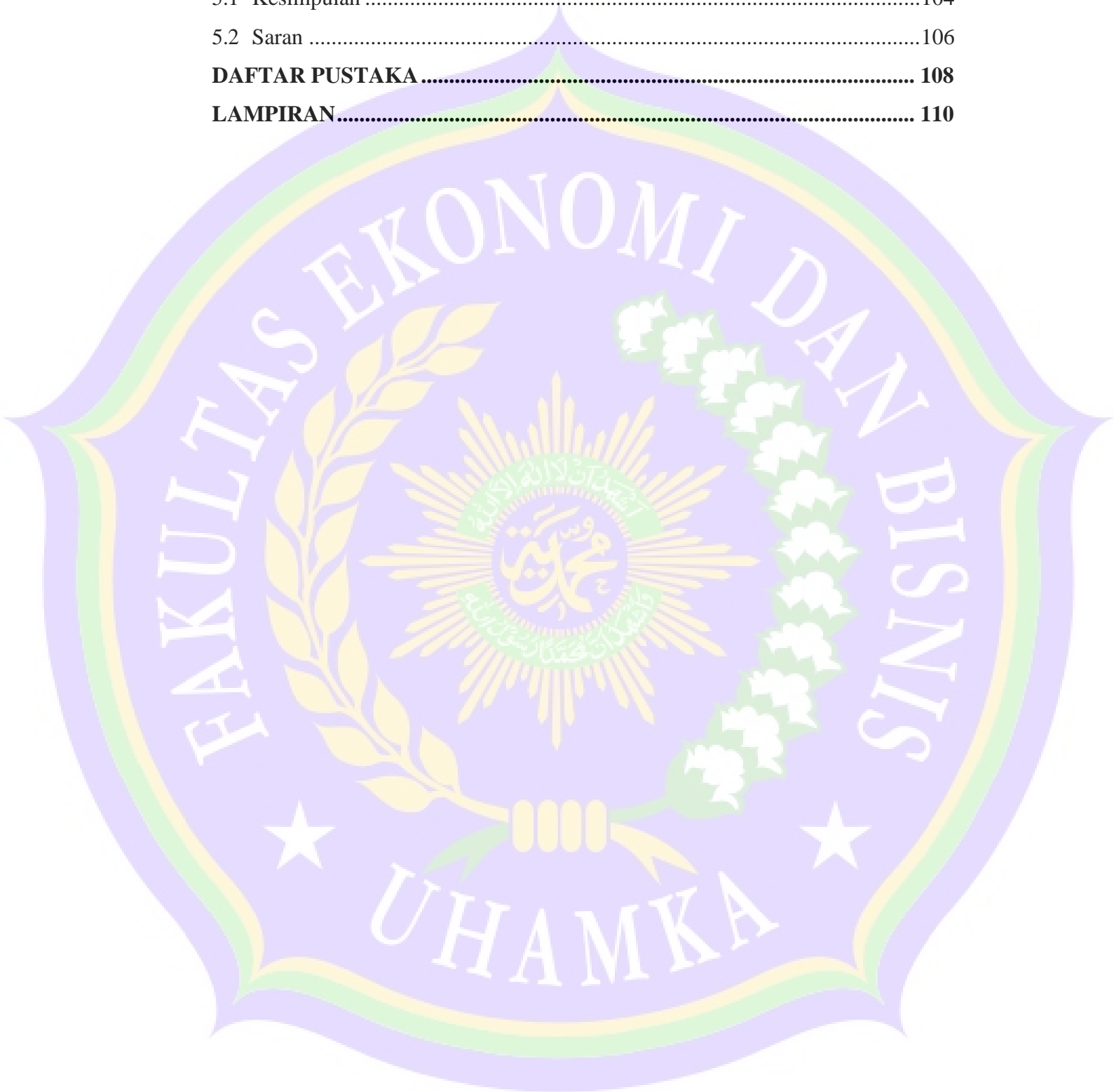


## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ORISINALITAS PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	5
1.2.1 Identifikasi masalah.....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	6
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Telaah Pustaka .....	15
2.2.1 Kinerja Karyawan .....	15
2.2.2 Stres Kerja.....	20
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	30

2.4 Rumusan Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Metode Penelitian .....	33
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel .....	36
3.3.1 <i>Populasi</i> .....	36
3.3.2 <i>Sampel</i> .....	36
3.3.3 <i>Teknik Sampling</i> .....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	37
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	37
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	38
3.5.1 <i>Teknik Pengolahan Data</i> .....	38
3.5.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	43
3.5.3 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1 <i>Profil PT Mustika Ratu</i> .....	49
4.1.2 <i>Visi dan Misi Perusahaan PT Mustika Ratu</i> .....	52
4.1.3 <i>Struktur Organisasi</i> .....	53
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	58
4.2.1 <i>Karakteristik Responden</i> .....	58
4.2.2 <i>Analisis per Variabel</i> .....	61
4.2.3 <i>Uji Kualitas Data</i> .....	85
4.2.4 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	87
4.2.4 <i>Analisis Linier Berganda</i> .....	89
4.2.5 <i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	90
4.2.6 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	96
4.2.7 <i>Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)</i> .....	98
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian .....	101
4.3.1 <i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	101
4.3.2 <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	102
4.3.3 <i>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</i>	

<i>Karyawan</i> .....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>104</b>
5.1 Kesimpulan .....	104
5.2 Saran .....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>110</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Hasil Data Produksi.....	3
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	12
3.	Operasional Variabel.....	35
4.	Intreprestasi Koefisien Korelasi.....	46
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
9.	Perusahaan sudah memberi target pekerjaan yang sesuai.....	61
10.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar.....	62
11.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini sesuai dengan ketrampilan saya.....	63
12.	Saya merasa sudah jelas dengan informasi tentang peran/jabatan saya di perusahaan.....	63
13.	Atasan saya selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang saya lakukan.....	64
14.	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung pekerjaan saya.....	65
15.	Jika karyawan berprestasi maka perusahaan akan memberikan promosi jabatan.....	65
16.	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir.....	66
17.	Saya melaporkan hasil kerja kepada atasan saya langsung.....	67
18.	Setiap keputusan besar dilakukan melalui rapat pimpinan.....	67
19.	Indikator Stres Kerja (X1).....	68
20.	Saya merasa perlengkapan penerangan lampu di ruang kerja sudah cukup.....	69
21.	Saya merasa cahaya penerangan di ruang kerja sudah cukup.....	70

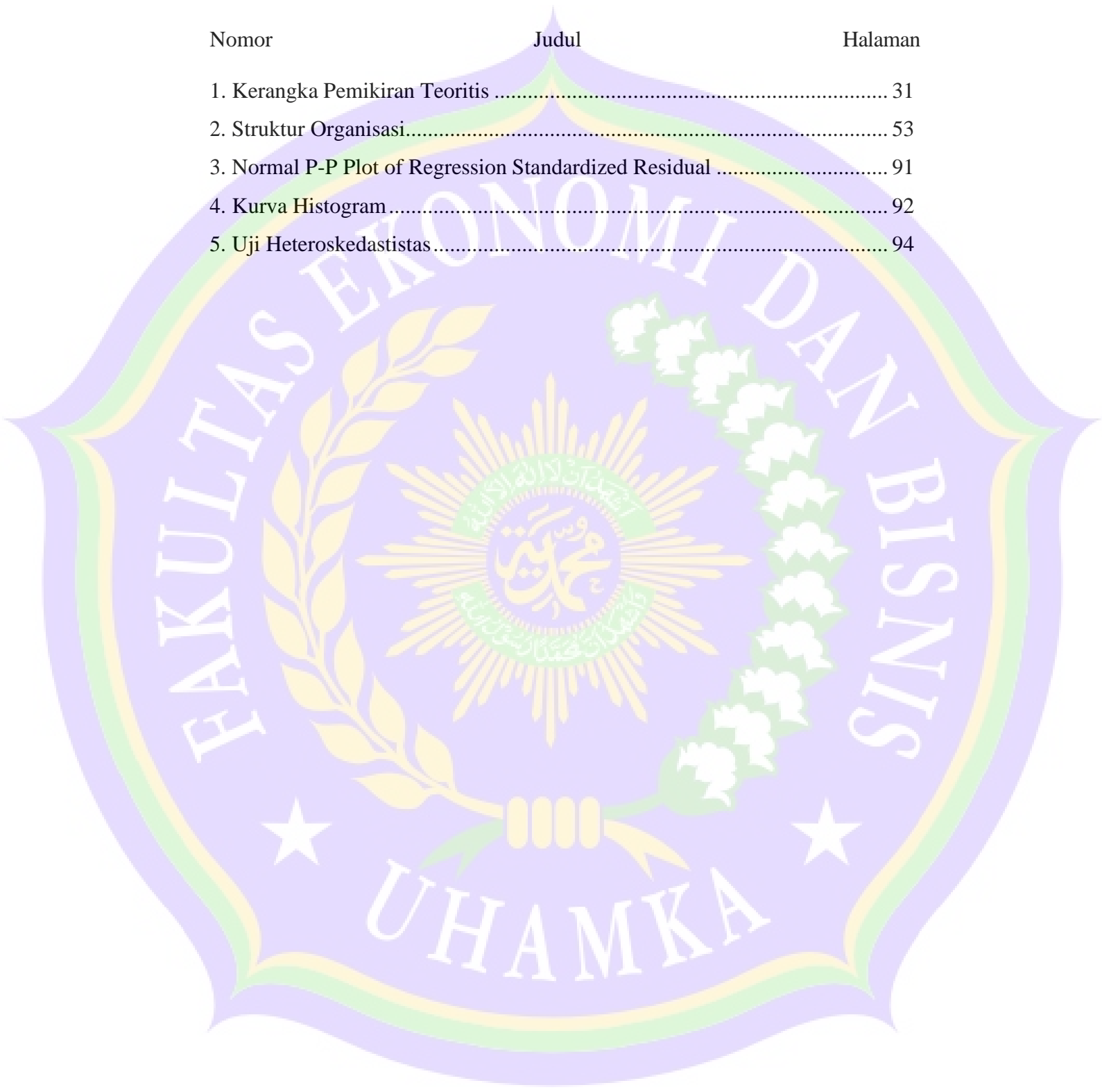
22.	Saya merasa system ventilasi yang ada di ruangan kerja sudah cukup.....	70
23.	Saya merasa nyaman dengan penggunaan warna cat yang ada di ruang kerja.....	71
24.	Penataan warna cat yang tepat di ruang kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat dalam bekerja .....	72
25.	Dekorasi pada ruang kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat dalam bekerja .....	72
26.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan .....	73
27.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. ....	74
28.	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar .....	74
29.	Saya merasa suhu udara di ruang kerja sudah nyaman .....	75
30.	Indikator Lingkungan Kerja (X2).....	76
31.	Kualitas kerja saya telah memenuhi standar perusahaan .....	77
32.	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian, dan konsentrasi .....	78
33.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang ditargetkan.....	78
34.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.....	79
35.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah dtentukan dengan benar	
36.	sampai pekerjaan itu selesai .....	80
37.	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan .....	80
38.	Saya mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama .....	81
39.	Saya mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain .....	82
40.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan .....	82
41.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan	83

42.	Indikator Kinerja Karyawan (Y) .....	84
43.	Uji Validitas Stres Kerja.....	85
44.	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	86
45.	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	86
46.	Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan .....	87
47.	<i>Descriptive Statistics</i> .....	88
48.	Hasil Uji Linier Berganda .....	89
49.	Uji Normalitas .....	90
50.	Uji Multikolinieritas .....	93
51.	Uji Autokorelasi .....	95
52.	Koefisien Korelasi Parsial antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	96
53.	Koefisien Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	97
54.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	97
55.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2).....	98
56.	Hasil Uji t (Parsial).....	99
57.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	100



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
2.	Struktur Organisasi.....	53
3.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	91
4.	Kurva Histogram.....	92
5.	Uji Heteroskedastitas.....	94



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian .....	1/30
2.	Data Kuesioner .....	6/30
3.	Tabel R .....	12/30
4.	Tabel Durbin Watson .....	13/30
5.	Tabel t .....	14/30
6.	Tabel F .....	15/30
7.	Output Data SPSS .....	16/30
8.	Surat Tugas .....	26/30
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	27/30
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	28/30
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	29/30
12.	Daftar Riwayat Hidup .....	30/30

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di Era Globalisasi saat ini persaingan yang terjadi antar perusahaan semakin tinggi baik pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan sangat perlu meningkatkan *performance* disegala bidang. Baik itu peningkatan pada Finansial, Teknologi, Sumber Daya Alam, dan Sumber Daya Manusia, meskipun sebuah perusahaan sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta mempunyai sistem manajemen yang baik, akan tetapi jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen yang cukup penting didalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan perusahaan. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan *output* yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi perusahaan. Hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset penting bagi setiap perusahaan, dan juga dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dengan mewujudkan tujuan agar menjadi optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh atau dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan dengan legal, tidak melanggar hukum dan juga sesuai dengan moral maupun etika. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka salah satunya dapat dicapai dengan menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya juga, dapat dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sahlan, 2015:53). Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, hal ini berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang dialami oleh karyawan disebut stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Hidayat, 2016:37). Tidak tercapainya kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh stres kerja yang diderita karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai.

Berikut ini data hasil produksi PT. Mustika Ratu tahun 2016-2020:

**Tabel 1**  
**Data Hasil Produksi**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Ketercapaian Target (%)	Jumlah Produk Cacat (pcs)	Presentase Produk Cacat (%)
2016	11.500.000	9.540.000	83%	535.000	5,60%
2017	11.500.000	10.250.000	89,1%	826.000	8,05%
2018	11.500.000	9.105.000	79,2%	716.333	7,87%
2019	11.500.000	8.660.000	75,3%	767.428	8,86%
2020	11.500.000	8.024.380	70%	732.588	9,13%

Sumber : data internal perusahaan

Dari data hasil produksi pada tahun 2016 sampai dengan 2020 mengalami penurunan, dapat dilihat pada presentase ketercapaian target produksi bahwa empat tahun terakhir yang terus menurun. Hal ini dikarenakan tidak terselesaikannya tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga capaian kinerja yang ditargetkan perusahaan turun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja Sari (2003) mengatakan bahwa stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres akan menurunkan tingkat produktifitas kerjanya dalam bekerja, sehingga berdampak buruk bagi suatu perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merujuk beberapa penelitian– penelitian terdahulu, berdasarkan Tri wartono (2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Abdul Haeba Ramli (2018)

membuktikan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negative dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Putu Irma Yunita dan I gusti Ngurah Widya Hai Saputra (2019) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pada karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Maartje Paais (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai di Bank Maluku Provinsi Ambon.

Terdapat faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sebaliknya jika terdapat lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang diteliti oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mersa Candra Pratama (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nova Kartikasari dan Sri Harini (2015) menyatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, dengan mengambil variabel stres dan lingkungan kerja sebagai faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dalam skripsi ini penulis akan membahas lebih lanjut mengenai **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG CIRACAS”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan diberikan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga harus bekerja lebih dari biasanya.
2. Tidak adanya *action plan* sebagai penyebab tidak tercapainya target yang telah ditetapkan, sedangkan perusahaan hanya terfokus pada hasil pencapaian target bukan cara untuk mencapai target tersebut (*action plan*).
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, sehingga karyawan tidak dapat mengolah stres kerja dengan baik.
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan menjadikan pekerjaan tidak selesai tepat waktu

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pada ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini agar sasaran dari pokok pembahasan data tercapai dengan baik dan tepat sehingga tidak akan meluas pada masalah lain diluar topik yang akan diteliti, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas adalah bahasan penelitian ini hanya meneliti Stres kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mustika Ratu.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka perumusan sebagai.

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Ratu?
2. Apakah kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja PT. Mustika Ratu?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Ratu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan penulis yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu.
3. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap PT Mustika Ratu.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dari hasil kegiatan ini, dengan mempelajari, meneliti serta membandingkan teori-teori yang telah didapat selama di perguruan tinggi dengan permasalahan yang ada, diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasan.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, semoga hasil penelitian dapat bermanfaat sebagai masukan dan pengambilan keputusan serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi akademik.

variabel lain guna mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. (2015). PT Perusahaan GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Abdul Haeba Ramli. (2018). *Manage Of Job Stress Measure Employee Performance In Health Services. Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53-64.
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1).
- Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).
- Cristine Julvia. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Indah Liana Sari, Victor P. K. Lengkong, dan Jantje L. Sepang. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. 5(03), 4445-4454.
- Maartje Paais. (2018). *Effect Of Work Stress, Organization Culture And Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku. Academy of Strategic Management Journal*, 17.
- Mai Ngoc Khuong and Vu Hai Yen. (2016). *Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2).

Mersa Candra Pratama. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Universitas Lampung Bandar Lampung. Skripsi Dipublikasikan.

Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1).

Nova Kartikasari, dan Sri Harini. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, 1(2).

Putu Irma Yunita dan I gusti Ngurah Widya Hai Saputra. (2019). *Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102-144.

Tri wartono.(2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother nad Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4(2).

Yuan Badrianto, dan Muhamad Ekhsan. (2019). *The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1.

Yuan Badrianto, dan Muhamad Ekhsan. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries. Journal of Business, Management, and Accounting*, 2.