

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. TAMAN SRIWEDARI KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

KARINA WIDYA PUTRI

18.1.02.02.0095

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

Skripsi Oleh :

KARINA WIDYA PUTRI

NPM: 18.1.02.02.0095

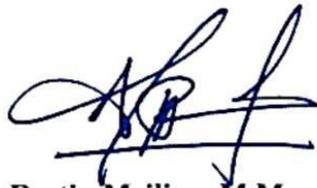
Judul

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TAMAN SRIWEDARI
KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 11, Juli 2022

Pembimbing I



Restin Meilina, M.M
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya B., M.M
NIDN. 0720108202

Skripsi Oleh :

KARINA WIDYA PUTRI

NPM: 18.1.02.02.0095

Judul :

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. TAMAN SRIWEDARI KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal : 20 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B., M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Karina Widya Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Kediri, 12 Juni 1999
NPM : 18.1.02.02.0095
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2022

Yang Menyatakan



Karina Widya Putri

NPM: 18.1.02.02.0095

Motto :

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.

(Ridwan Kamil)

Sebuah permata tidak akan dapat dipoles tanpa gesekan, demikian juga seseorang tidak akan menjadi sukses tanpa tantangan.

(Peribahasa Cina)

If you want to be successful, don't seek success - seek competence, empowerment.

(Jaggi Vasudev)

Kupersembahkan karya ini untuk :

Diri saya sendiri, terima kasih sudah menjadi orang yang kuat, orang yang menerima segala cobaan yang diberikan kepada Allah SWT.

Suami, Kedua Orang Tua, Kakak, Adik dan seluruh keluargaku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan kerja kerja yang tak ternilai untuk saya.

Dosen-dosen pembimbing saya yang selalu setia mengajariku dengan penuh kesabaran dan penuh cinta kasih.

Dan untuk orang-orang yang baik sekali di sekeliling saya yang selalu memberikan pertolongan kepada saya.

Terima kasih untuk segalanya.

Abstrak

Karina Widya Putri: Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taman Sriwedari Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata kunci : stres kerja, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Latar belakang dalam penelitian ini adalah perilaku Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi karena dengan dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh variabel stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh variabel stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Variabel bebas dari penelitian ini adalah stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dari bagian produksi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 25. Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taman Sriwedari Kediri. Hasil uji secara simultan (uji F) sebesar $0,000 < 0,05$ atau bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} 23,030 > 2,870 (t_{tabel})$ menunjukkan variabel bebas Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taman Sriwedari Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah banyak memberikan kesempatan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taman Sriwedari Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setulus - tulusnya atas bantuan, dukungan serta bimbingan yang telah diberikan. Ucapan ini penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan nikmat Islam, Iman dan Ikhsan, Kesehatan dan Limpahan Rahmat dan Kasih Sayang yang tak terhingga.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan nadrah dan syafaat hingga detik ini
3. Dr. Zaenal Afandi, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing 1 Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Bapak Sigit Wisnu Setya B., M.M., selaku Dosen Pembimbing 2 Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Terimakasih kepada suami saya Risna Prahalabenta Ranggalelana yang senantiasa turut mendo'akan saya, memberikan semangat, dan selalu mendukung saya dalam meraih apa yang saya impikan.

8. Terimakasih kepada Kedua Orang tua, Kakak dan Adik yang senantiasa turut mendo'akan saya, memberikan semangat, dan selalu mendukung saya apapun pilihan saya materil maupun moril dalam meraih apa yang saya impikan.
9. Terima kasih Deva Alvy, Kiki Widya, Jetty Purbaningrum dan sahabat saya lainnya yang selalu ada disaat saya membutuhkan, menemani saya dan selalu memberi dorongan, dukungan serta selalu menghibur saya disaat sedih.
10. Terima kasih kepada pihak-pihak PT. Taman Sriwedari Kediri yang telah bersedia memberikan saya ijin guna meneliti tempat tersebut.
11. Terimakasih kepada seluruh responden karyawan PT. Taman Sriwedari Kediri yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
12. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran - saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini memiliki manfaat bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan

Kediri, 11 Juli 2022



Karina Widya Putri

18.1.02.02.0095

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II: KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori	11
1. Sumber Daya Manusia.....	11
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	11
b. Fungsi Manajerial Operasional MSDM.....	12
2. Kinerja Karyawan	17
a. Pengertian Kinerja Karyawan	17
b. Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
c. Indikator Kinerja	22

3. Stres Kerja.....	23
a. Pengertian Stres Kerja.....	23
b. Faktor Mempengaruhi Stres Kerja	24
c. Indikator Stres Kerja	27
4. Motivasi	28
a. Pengertian Motivasi.....	28
b. Teori Motivasi	31
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	32
d. Indikator Motivasi	33
5. Lingkungan Kerja	34
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	34
b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	35
c. Faktor–Faktor yang Lingkungan Kerja	36
d. Indikator Lingkungan Kerja	39
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Berpikir	43
D. Kerangka Konseptual.....	46
E. Hipotesis	47

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian.....	48
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	48
2. Definisi Operasional Variabel.....	49
B. Pendekatan Penelitian Dan Teknik Penelitian	52
1. Pendekatan Penelitian	52
2. Teknik Penelitian	53
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	53
1. Tempat Penelitian	53
2. Waktu Penelitian	54
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	54
1. Populasi Penelitian.....	54

2. Sampel Penelitian.....	54
E. Instrumen Penelitian	55
1. Pengembangan Instrumen	55
2. Validitas Instrumen	58
a. Uji Validitas	58
b. Uji Reliabilitas.....	61
F. Sumber Data & Teknik Pengumpulan Data	63
1. Sumber Data.....	63
2. Teknik Pengumpulan Data.....	64
G. Teknik Analisis Data	65
1. Analisis Statistik Deskriptif	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	66
3. Analisis Regresi Linier Berganda	68
4. Uji Koefisien Determinasi	69
5. Uji Hipotesis	71

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	73
B. Karakteristik Responden.....	74
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
2. Data Responden Berdasarkan Usia	74
C. Deskripsi Data Variabel.....	75
1. Kinerja Karyawan	75
2. Stres Kerja.....	77
3. Motivasi	79
4. Lingkungan Kerja	80
D. Analisis Data.....	82
1. Hasil Analisis Data.....	82
a. Analisis Deskriptif.....	82
b. Uji Asumsi Klasik	84
1) Uji Normalitas.....	84

2) Multikolinieritas.....	87
3) Uji Autikorelasi.....	87
4) Uji Heteroskedastisitas.....	88
c. Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
d. Uji Hipotesis.....	91
e. Koefisien Determinasi.....	94
E. Pembahasan	95

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	99
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA	101
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	105
--------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu.....	39
3.1 : Kisi – Kisi Kuesioner Penelitian	56
3.2 : Ketentuan Pemberian Skor	57
3.3 : Klasifikasi Skala Rata – Rata	58
3.4 : Hasil Uji Validitas	60
3.5 : Hasil Uji Reliabilitas	63
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
4.3 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	75
4.4 : Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	77
4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	79
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	80
4.7 : Deskriptif Statistik.....	83
4.8 : Uji Normalitas	86
4.9 : Hasil Uji Multikolinearitas	87
4.10: Hasil Uji Autokorelasi.....	87
4.11: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.12: Hasil Uji t (parsial)	91
4.13: Hasil Uji F(simultan).....	93
4.14: Hasil Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual	45
4.1 : Grafik Histogram.....	84
4.2 : Grafik <i>normal probability plot</i>	85
4.3 : Grafik Scaterplots.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian	102
2 : Instrumen Penelitian	106
3 : Tabulasi Data Hasil Penelitian	115
4 : Surat Pengantar/Ijin Penelitian	116
5 : Lembar 1 Kemanjuan Bimbingan Penulisan KTI	117
6 : Lembar 1 Kemanjuan Bimbingan Penulisan KTI	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini, sumber daya manusia masih merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran penting sebagai aset yang memberikan kontribusi yang dominan dalam kinerja suatu perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja setiap karyawan yang dimiliki.

Karyawan harus mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Masalah personalia dalam suatu perusahaan memerlukan perhatian, karena seberapa matang teknologi suatu perusahaan dan sebesar apapun modal perusahaan, pada akhirnya karyawan perusahaanlah yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa adanya dukungan karyawan yang berkualitas dalam pelaksanaan tugasnya. Kontribusi seorang karyawan dapat menentukan kemajuan atau penurunan suatu bisnis

Dilihat dari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan perusahaan, sehingga karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:9), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu

proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Banyak cara yang telah dilakukan oleh berbagai perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan salah satunya dengan memperhatikan kualitas kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Adanya standar kualitas karyawan ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing karyawan dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari karyawan yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Kepuasan karyawan yang baik bukan merupakan suatu keadaan yang begitu saja ada pada setiap karyawan tapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya yaitu stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Stres kerja merupakan salah satu dari banyak faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Banyaknya persaingan dan tuntutan bagi karyawan yang semakin tinggi juga dapat menimbulkan tekanan kerja yang semakin tinggi. Bentuk tekanan yang dihadapi karyawan ini dapat berupa

kekhawatiran akan diberhentikan apabila tidak mencapai target yang diharuskan ataupun persaingan kerja yang semakin tinggi, sehingga hal ini memicu timbulnya kecemasan yang sering dirasakan oleh karyawan yang disebut stres. Menurut Triatna (2015:139), Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis..

Menurut Margiati dan Wibowo (2014:10), penyebab stress adalah beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Faktor lain yang dapat menyebabkan stress kerja adalah konflik peran antara karyawan dengan perusahaan, frustrasi, dan hubungan dalam pekerjaan yang kurang baik. Tingkat stress kerja yang dialami karyawan akan mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan dari organisasi.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stress yang bersifat, seperti memberikan rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karir yang baik. Sedangkan dampak negatif apabila karyawan mengalami stress kerja dapat berupa menurunnya kesehatan dan konsentrasi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya

kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus dapat mengontrol dan meminimalisir tingkat stress kerja yang dialami karyawan agar dapat memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain stres kerja, terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Massie (2018), dalam penelitiannya membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Bayu (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kotler dan Armstrong (2014:172) mengemukakan bahwa motivasi adalah kebutuhan dengan tekanan kuat yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan atas kebutuhan tersebut. Motivasi yang tepat akan memacu semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras serta antusias agar mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggrayni (2018) dan Franciskus (2013) menyampaikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain motivasi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor lingkungan kerja. Karena faktor lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja pegawai. Memiliki lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk organisasi ataupun perusahaan. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, maka karyawan akan merasa senang di tempat kerja untuk melakukan aktivitasnya. Tujuan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman meliputi hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan atasan, lingkungan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Sofyan (2013) dan Kartika (2020) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan baik untuk memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka setiap organisasi dituntut untuk mempunyai perhatian terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan. Instansi atau organisasi haruslah sedini mungkin mampu melihat aspek stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja serta secepatnya mengatasi dari apa yang sedang terjadi, karena bagaimanapun juga perilaku manusia dalam hal ini seperti karyawan sangat mempengaruhi usaha untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi.

PT. Taman Sriwedari yang beralamat di Jl. Mataram Dsn Gambang No.155, Karangrejo, Kec. Ngasem, Kediri merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi papercore atau kemasan dan kotak dari bahan kertas dan karton. PT Taman Sriwedari berdiri sejak 1 Oktober 1993 terdiri dari tiga bagian yaitu, bagian administrasi, bagian produksi dan bagian pengiriman. Awal mulanya perusahaan ini hanyalah perusahaan kecil yang hanya mempunyai sekitar 50 karyawan dan pemasarannya hanya di area Kediri dan sekitarnya. Pada tahun 2021 ini, perusahaan sudah berkembang dan wilayah pemasarannya sudah mencakup wilayah provinsi. Melihat perkembangan yang baik tetapi tidak signifikan ini, keterlibatan sumber daya manusia atau karyawan mempunyai andil yang besar.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan biasanya muncul karena kurangnya kepuasan kerja dalam diri karyawan yang dapat menurunkan motivasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan misi instansi dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan target tidak tercapai. Dari hasil observasi sementara dan wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan terdapat permasalahan yang terjadi pada setiap bagian dalam perusahaan berbeda-beda, pada bagian bagian administrasi yang paling terlihat mempengaruhi kenyamanan karyawan lebih kepada lingkungan antar pegawai dan beban pekerjaan yang cukup tinggi mengingat bagian ini menjadi kontrol utama dalam manajemen. Pada bagian produksi masalah yang sering dialami karyawan adalah lingkungan kerja masih kurang nyaman untuk beberapa karyawan

yang berasal dari lingkup antar karyawan maupun dari manajemen, hal ini juga mempengaruhi menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja dan tingkat stres yang juga berasal dari tekanan dari manajemen untuk menjaga kualitas produk dan memenuhi tenggat waktu produksi yang telah ditentukan. Pada bagian pengiriman, lingkungan kerja tidak terlalu menjadi perhatian karena karyawan sering melakukan kerja diluar ruangan. Hal tersebut terjadi jika manajemen perusahaan masih kurang memperhatikan stress kerja yang diterima oleh karyawan dan menyediakan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul **"PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TAMAN SRIWEDARI KEDIRI"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Beban kerja karyawan yang cukup tinggi menyebabkan tingginya stres kerja yang dialami karyawan dan hal tersebut menurunkan kinerja..
2. Lingkungan kerja karyawan yang belum dapat menunjang dan memberikan karyawan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pemeliharaan mental karyawan yang dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan motivasi kerja masih kurang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dan agar penelitian terfokus maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT. Taman Sriwedari.
3. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2021.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari secara parsial?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari secara parsial?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari secara parsial?
4. Adakah pengaruh stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di secara di PT. Taman Sriwedari secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan antara teori dan praktik sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang dan menerapkan ilmu selama kuliah, serta diharapkan dapat dijadikan perbendaharaan tentang ilmu pengetahuan dan memperluas bagi pembaca

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi instansi dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian dapat diharapkan memberikan informasi kepada instansi tentang pengaruh stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Sriwedari

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan, (2013). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung:Alfabeta
- Anggrayni D. Sawiji H, Susantiningrum. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Vo. 2 No. 2. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ibid. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis,Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

- Ivancevich, Konopaske, Matteson. (2013). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Edisi 7 Jilid 1. Jakarta Timur : Erlangga.
- J. Setiadi, Nugroho. (2015). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Komarudin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2009). *Marketing Management*, 15th Edition New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip & Gerry Armstrong, (2014). *Principle Of Marketing, 15th edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara A.M. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Marasaya Y dan Faradila A. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Margiati A. dan Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Massie, Rachel Natalya., William A Areros., dan Wehelmina Rumawas. 2018.” *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*”.Vol.6, No.2.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nursyamsi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Unpad, Vol. 6, No. 2. www.jurnal.unpad.ac.id

- Rivai, Ivancevich, John M., et al., (2015). *Organizational Behavior and Management. 10th Edition*. New York: McGraw-Hill Education
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2013). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Erlangga
- Sanusi. (2015). *Manajemen Strategi*. Pemasaran. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiadi, Nugroho J. (2010). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 4. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sopiah dan Sangadji, E.M.. (2018). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai*. Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Stephen P. Dan Robbins. (2015). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryana. (2013). *Ekonomi Kreatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan D.K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Jurnal MIEJ Vol.2 No.1 hal 18-23*. Universitas Malkusaleh Aceh.
- Triatna,Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo)

Wulan Cahya Widuri. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bima Palma Nugraha*. Jurnal Ilmiah FEB Universitas Brawijaya Malang.

Yuliantari K. dan Prasanti I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 4 No. 1*. Universitas Bina Sarana Informatika.