

**PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

YUSI KURNIAWATI
NPM : 18.1.02.02.0109

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi Oleh:
YUSI KURNIAWATI
NPM: 18.1.02.02.0109

Judul:

**PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI**

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

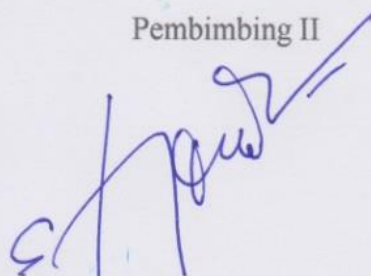
Tanggal: 16 Juni 2022

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M. Pd
NIDN. 0701105804

Skripsi Oleh:

YUSI KURNIAWATI

NPM: 18.1.02.02.0109

Judul:

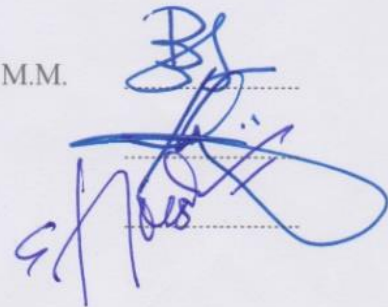
**PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 19 Juli 2022

Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S. IP., M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, M. Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB,



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Yusi Kurniawati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 16 Juni 1999
NPM : 18.1.02.02.0109
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang 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, 19 Juli 2022

Yang menyatakan



YUSI KURNIAWATI
NPM: 18.1.02.02.0109

Motto:

Kunci penting dalam kehidupan adalah pantang menyerah. Seberapa lelah kita menghadapi rintangan hidup ini, tetaplah semangat, jangan mudah putus asa.

Proses perjuangan untuk menempuh pendidikan itu tidak mudah. Butuh pengorbanan, butuh kemauan, butuh semangat untuk menjadi orang yang lebih baik dengan memiliki banyak ilmu.

Persembahan:

Kupersembahkan karya ini untuk kedua orang tuaku, disaat saya hampir menyerah ada Ibu dan Bapak yang menunggu anak perempuannya ini sarjana.

Abstrak

Yusi Kurniawati: Pengaruh Stres, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB, UNP Kediri, 2022.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya karyawan bekerja lebih dari 8 jam dikarenakan banyaknya tugas yang diberikan. Lingkungan kerja kurang kondusif, serta kepuasan kerja yang kurang optimal di PT Pos Indonesia Kediri. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres, lingkungan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kasualitas. Jumlah responden sebanyak 56 dengan teknik sample random sampling. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel stres, lingkungan, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Diharapkan PT Pos Indonesia Kediri untuk memperhatikan stres, lingkungan dan kepuasan kerja agar hasil kinerja karyawan meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, MPd., selaku Rektor UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M, selaku dosen pembimbing I
5. Suhardi, M.Pd, selaku dosen pembimbing II
6. Orang tuaku, ucapan terimakasih yang tak terhingga karena tiada henti berdoa pada Allah SWT demi kelancaran pelaksanaan penelitian, dan memberikan dukungan baik secara material, moral serta motivasi.
7. Ucapan terimakasih 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, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 19 Juli 2022



YUSI KURNIAWATI
NPM: 18.1.02.02.0109

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	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	18
A. Kajian Teori	18
1. Kinerja Karyawan	18
2. Stres Kerja.....	21
3. Lingkungan Kerja	24
4. Kepuasan Kerja	28
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Berfikir	36
1. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	36
2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	37
3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	38
4. Hubungan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	38
D. Kerangka Konseptual.....	40

E. Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Variabel Penelitian	42
1. Identifikasi Variabel Penelitian	42
2. Definisi Operasional Variabel	43
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	48
1. Pendekatan Penelitian.....	48
2. Teknik penelitian.....	48
C. Tempat dan Waktu Penelitian	48
1. Tempat Penelitian.....	48
2. Waktu Penelitian.....	56
D. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel	49
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	51
1. Pengembangan Instrumen	51
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	56
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reliabilitas.....	57
3. Sumber dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data	58
F. Teknik Analisis Data.....	61
1. Analisis Deskriptif	62
2. Uji Asumsi Klasik.....	62
3. Analisis Regresi Linier Berganda	65
4. Uji Koefisien Determinasi	66
5. Uji Hipotesis	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	69
1. Sejarah umum Berdirinya PT Pos Indonesia Kediri.....	69
2. Visi dan Misi PT Pos Indonesia Kediri	71

3. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Kediri.....	72
4. Gambaran Umum Responden.....	79
B. Deskripsi Data Variabel.....	81
1. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja.....	81
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja	83
3. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja	85
4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	88
C. Analisis Data	92
1. Uji Asumsi Klasik.....	92
2. Analisis Regresi Linier Berganda	96
3. Uji Koefisien Determinasi	98
D. Pengujian Hipotesis.....	99
1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	99
2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	101
E. Pembahasan	102
1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	102
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	103
3. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan	105
4. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	106
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	109
A. Simpulan.....	109
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112
Lampiran-Lampiran	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Top Brand Index Fase 2 Tahun 2020 Jasa Kurir	8
Tabel 1.2 : Top Brand Index Fase 2 2021 Jasa Kurir Kategori <i>Online & Offline</i> .	9
Tabel 1.3 : Jam Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri.....	10
Tabel 2.1 : Daftar Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 : Kisi-Kisi Kuesioner Peneliiian.....	52
Tabel 3.2 : Instrumen Skala Likret.....	55
Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas	56
Tabel 3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 3.5 : Kisi-Kisi Pertanyaan Wawancara	60
Tabel 4.1 : Kantor Pos Cabang Dalam Kota	70
Tabel 4.2 : Kantor Pos Cabang Luar Kota	70
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	80
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	81
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	85
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	88
Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinieritas	93
Tabel 4.11 : Hasil Autokolerasi	94
Tabel 4.12 : Hasil Analisis Linier Berganda.....	96
Tabel 4.13 : Hasil Koefisien Determinasi	98
Tabel 4.14 : Hasil Uji t.....	99
Tabel 4.15 : Hasil Uji f.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Kediri	73
Gambar 4.2 : Uji Normalitas.....	92
Gambar 4.3 : Uji Heteroskedastiditas	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	115
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian	117
Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Penelitian	120
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	123
Lampiran 5 : Hasil Analisis Data	127
Lampiran 6 : Surat Pengantar/ijin Penelitian.....	128
Lampiran 7 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	130
Lampiran 8 : Berita Acara.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Produktivitas yang berkualitas akan memberikan kinerja karyawan yang bermutu dimana proses kinerja karyawan yang akan menguntungkan perusahaan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Jika tempat kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada perusahaan atau organisasi tersebut (Tohardi, 2017)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis, adapun faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito, 2018). Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja, jika karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya maka

dapat mendorong kinerja karyawan tersebut menjadi maksimal (Eliyana, dkk 2019)

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gani (2017) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan. Sedangkan menurut Hariandja (2019) kinerja karyawan adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku nyata karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Disisi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, maka karyawan diharuskan bekerja secara maksimal. Dengan diberikannya beban kerja yang banyak dan berat bisa menyebabkan karyawan tersebut mengalami ketegangan, kelelahan, dan akan merasa bosan dan kehilangan kreativitasnya. Apabila hal tersebut berlangsung secara terus menerus kemungkinan seorang karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan dari pekerjaannya karena terlalu banyak yang harus dilakukan,

dan kurangnya waktu yang dibutuhkan. Perusahaan hendaknya dapat memberikan *support* dan pengarahan agar karyawan tidak mengalami sebuah stres kerja.

Stres kerja merupakan aspek yang dinilai penting bagi sebuah perusahaan, terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh suatu keuntungan dalam usaha. Namun apabila kinerja dalam perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu kinerja karyawan harus senantiasa dijaga dan dipelihara dengan baik dari timbulnya gejala stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Riyadi (2018) stres kerja merupakan dimana kondisi stres yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Sedangkan Robbins & Judge (2017) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Berdasarkan pada beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana

karyawan merasakan adanya tekanan atau tuntutan dalam menjalankan pekerjaan.

Stress kerja dalam perusahaan tidak hanya terjadi karena tugas yang diberikannya terlalu banyak, stress kerja juga dapat timbul dari faktor lingkungan perusahaan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2017) juga berpendapat, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Wijaya & Susanty (2017) lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti kondisi tempat kerja dan hubungan karyawan didalam perusahaan.

Peningkatan kualitas sebuah perusahaan yang baik maka perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang memadai untuk kenyamanan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Kualitas lingkungan kerja yang baik juga memberikan manfaat bagi kinerja karyawan dan perusahaan, manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tujuan dari perusahaan karena kepuasan kerja dapat memberikan produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melalaukan pekerjaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang

diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Sebuah perusahaan yang dilanda perasaan tidak puas dalam bekerja dari para karyawannya dapat membawa dampak negatif sehingga merugikan perusahaan. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik internal maupun eksternal. Tindakan mogok kerja dan berbagai jenis tindakan negatif lain yang merugikan mungkin timbul sehingga perluantisipasi sebagai solusi organisasi. Keterlambatan dan kesalahan dalam menangani masalah internal akibat ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, akan memperburuk situasi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyaningrum & Sumantri (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fakhnurozi & Pragiwani (2020) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk (2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Wiradirga & Arafah (2019) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan penelitian yang dilakukan oleh Wiradirga & Arafah (2019) stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aniversari & Sanjaya (2021) stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penulis perlu melakukan penelitian kembali tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saat ini banyak perusahaan yang bergerak pada sektor jasa pengiriman barang, khususnya di Indonesia. Perusahaan-perusahaan tersebut seperti JNE, TIKI, PT Pos Indonesia, J&T, dan DHL yang terus bersaing guna mendapatkan pelanggan. Adanya persaingan dari perusahaan jasa pengiriman barang menyebabkan tingginya permintaan pengiriman barang di Indonesia, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang bermutu agar perusahaan tetap berjalan dengan lancar dan mendapatkan predikat tertinggi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian yang

dilakukan oleh lembaga pemeringkat untuk mengetahui *index* keunggulan perusahaan pengiriman jasa yang terbaik atau *Top Brand Index* (TBI).

Top Brand Index (TBI) diberikan atas hasil penilaian survei skala nasional dibawah manajemen *Frontier Consulting Group*. Top Award diberikan kepada perusahaan yang telah memenuhi dua kriteria. Kriteria pertama yaitu merek yang mencapai Index Top Brand minimum 10%. Kedua merek yang menurut hasil survei berada diposisi tiga teratas dalam kategori produk mereka. Berikut bentuk tabel 1.1 Top Brand Index fase 2, 2020 jasa kurir :

Tabel 1.1
Top Brand Index Fase 2 Tahun 2020
Jasa Kurir

Brand	Top Brand Index 2020	Kategori
JNE	27,3%	TOP
J&T	21,3%	TOP
TIKI	10,8%	TOP
PT Pos Indonesia	7,7%	
DHL	4,1%	

Sumber : www.topbrand-award.com 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat Top Brand Index kategori jasa kurir tahun 2020 yang ada di indonesia. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kategori layanan jasa pengiriman barang peringkat pertama tahun 2020 ditempati oleh JNE yaitu sebesar 27,3%, peringkat kedua ditempati oleh J&T yaitu sebesar 21,3%, peringkat ketiga ditempati oleh TIKI yaitu sebesar 10,8%, peringkat keempat ditempati oleh PT Pos Indonesia yaitu sebesar 7,7%, peringkat kelima ditempati oleh DHL yaitu sebesar 4,1%.

Adapun bentuk Tabel 1.2 terdapat *Top Brand Index* fase 2, 2021 jasa kurir kategori *online* dan *offline* yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Top Brand Index Fase 2, 2021 Jasa Kurir

Kategori *Online* dan *Offline*

Brand	Top Brand Index 2021	Kategori
J&T	33,4%	TOP
JNE	28,0%	TOP
TIKI	11,2%	TOP
PT Pos Indonesia	8,5%	
DHL	6,0%	

Sumber : *www.topbrand-award.com* 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat *Top Brand Index* jasa kurir kategori online dan offline tahun 2021 yang ada di Indonesia. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kategori layanan jasa pengiriman barang peringkat pertama tahun 2021 ditempati oleh J&T yaitu sebesar 33,4%, urutan kedua ditempati oleh JNE yaitu sebesar 28,0%, urutan ketiga ditempati oleh TIKI yaitu sebesar 11,2%, urutan keempat ditempati oleh PT Pos Indonesia yaitu sebesar 8,5%, urutan kelima ditempati oleh DHL yaitu sebesar 6,0%. Penulis menemukan fenomena bahwa setiap perusahaan jasa pengiriman barang yang ada di Indonesia setaip tahunnya ada yang mengalami peningkatan *Top Brand Index* dan ada juga yang setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah persentase pada kategori *Top Brand Index*. Dari hasil survei dalam *Top Brand Award*, bahwasanya jasa kurir yang mengalami penurunan peringkat dalam kategori *Top Brand Index*, biasanya terjadi fenomena dilapangan yang menunjukkan jika tingginya permintaan pelanggan tidak diimbangi dengan kinerja pelayanan yang diberikan, seperti

keterlambatan pengiriman dan kurangnya pihak manajemen saat mengelola perusahaan dengan baik. Pada penelitian ini, penulis memilih PT Pos Indonesia Kediri sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jl. Mayor Jend. Sungkono No. 32, Pocanan, Kota Kediri, Jawa Timur 64123.

Berikut bentuk tabel 1.3 terdapat jam kerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri:

Tabel 1.3
Jam Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri

Hari	Jam kerja karyawan
Senin	08.00 – 16.00
Selasa	08.00 – 16.00
Rabu	08.00 – 16.00
Kamis	08.00 – 16.00
Jum'at	08.00 – 16.00 (istirahat 11.30 – 13.00)
Sabtu	08.00 – 14.00

Sumber : *PT Pos Indonesia Kota Kediri*

Dari tabel 1.3 menunjukkan jam kerja normal karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri yaitu 8 jam kerja. Namun dalam Penelitian pada PT Pos Indonesia Kediri penulis menemui adanya karyawan yang bekerja melebihi jam batas kerja normal yaitu karyawan bekerja selama 11 jam, di karenakan adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus dituntaskan pada hari itu juga (lembur), apabila hal tersebut berlangsung secara terus menerus karyawan akan merasa kelelahan dan biasa mengalami stres kerja.

Hal lain yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pada lingkungan kerja. Pada PT Pos Indonesia Kediri lingkungan kerja memiliki suasana kurang kondusif dikarenakan banyaknya barang paket, surat resi, portepel yang tidak tertata dengan rapi dan kurangnya tempat

wadah penyimpanan, sehingga cenderung mengganggu pekerjaan karyawan.

Masalah lain terdapat pada kepuasan kerja dimana karyawan selalu dituntut untuk bekerja dengan hasil yang maksimal dan banyaknya pekerjaan yang harus dituntaskan. Apabila hal tersebut terjadi secara terus menerus maka kinerja karyawan akan menjadi kurang efektif yang dikarenakan karyawan mengalami sebuah tekanan dalam pekerjaan yang dikarenakan faktor stres kerja, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kurangnya tempat penyimpanan barang serta kurangnya kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pekerjaan karyawan menjadi kurang efektif. (Sumber : *Wawancara dengan Manajer SDM PT Pos Indonesia Kota Kediri*)

Penulis memilih perusahaan tersebut karena PT Pos Indonesia merupakan sebuah perusahaan jasa pengiriman barang yang pertama di Indonesia. PT Pos Indonesia sudah mulai berdiri sejak masa penjajahan Belanda atau pada masa penjajahan *Verenigde Ost-Indische Compagnie* (VOC) yakni sekitar tahun 1602 dan masih tetap eksis sampai sekarang. PT Pos Indonesia perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir yang bertugas mengirimkan barang atau dokumen dalam jumlah kecil hingga menengah dari satu tempat ke tempat tujuan lainnya menggunakan pengiriman jalur darat, laut atau udara. Selain itu PT Pos Indonesia juga bergerak dibidang jasa logistik yaitu sebagai pengelolaan berbagai hal yang berhubungan dengan kegiatan pengiriman seperti penyediaan gudang, hingga

penyimpanan barang. PT Pos Indonesia juga melayani transaksi keuangan diantaranya layanan transaksi pembayaran berbagai macam tagihan, transaksi Q-RIS, transfer dana rekening giro pos ke berbagai rekening bank, dengan aplikasi Pos Pay yang tidak dimiliki oleh perusahaan jasa pengiriman barang lain. Selain itu PT Pos Indonesia merupakan perusahaan pengiriman barang pertama yang dimiliki oleh negara (BUMN). Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut (Sumber : www.posindonesia.com).

Berdasarkan dari uraian dan fenomena yang terjadi pada perusahaan, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan kurang efektif, dikarenakan karyawan mengalami sebuah tekanan dalam pekerjaan yang dikarenakan faktor stres kerja, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kurangnya tempat penyimpanan barang, serta kurangnya kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pekerjaan karyawan menjadi kurang efektif.
2. Terdapat kesenjangan dimana stres kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Kediri, di karenakan adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus dituntaskan pada hari itu juga (lembur) yang menyebabkan karyawan bekerja melebihi jam kerja normal atau 8 jam kerja, namun karyawan PT Pos Indonesia Kediri bekerja selama 11 jam
3. Lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia Kediri memiliki suasana kurang kondusif dikarenakan tempat penyimpanan barang yang kurang memadai, banyaknya barang paket, surat resi, portepel yang tidak tertata dengan rapi dan kurangnya tempat wadah penyimpanan, sehingga cenderung mengganggu pekerjaan karyawan.
4. Kurangnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri yang di karenakan karyawan selalu dituntut untuk bekerja dengan hasil yang maksimal dan banyaknya pekerjaan yang harus dituntaskan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku nyata karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasakan adanya tekanan atau tuntutan dalam menjalankan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti kondisi tempat kerja dan hubungan karyawan didalam perusahaan.
4. Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul peneliti, maka permasalahan yang ada dapat dijelaskan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri?
4. Apakah stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang diuraikan tersebut, maka dengan adanya penelitian ini dapat mempunyai beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - a. Stres kerja

Tekanan atau tuntutan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).

b. Lingkungan kerja

Kondisi tempat kerja nyaman dan hubungan yang baik antara karyawan didalam perusahaan.

c. Kepuasan kerja

Karyawan merasakan sikap positif atau senang terhadap pekerjaannya saat diberikan tugas dan target sesuai kemampuan.

d. Kinerja karyawan

Pemberian tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan dapat memberikan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang berkualitas.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan stress kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan.

b. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

- c. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya
- d. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2021). *Pengaruh Stress Kerja , Lingkungan Kerja DAN Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)*. 3(1), 1–24.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II(1), 133–140.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 144–150. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pengadaan(Persero)*. 1–17.
- Fitriyananingrum, M., & Sumantri, B. A. (2021). Determinan kinerja karyawan dari kedisiplinan, stres kerja, dan kompensasi pada koperasi basitustra munjungan trenggalek. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6, 1254–1261.
- Gani, A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bumi dan Bangunan Kota Makassar*. Dirjen Dikti No. 43/Dikti/Kep, ISSN: 1693-5241.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi*,

Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. 9(2), 294–306.

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. 14(2), 384–401.*

Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. (45), 24–35.*

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. sidoarjo: Zifatama Publiser.

NitiseMITO, A. N. (2018). *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stres*. Zifatama Jawa.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th, Jilid ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.

Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siswati, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan, Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Jambi Senami Jambi (PBMSJ) Kecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari. (2), 111–123.*

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian. In Penelitian*.

Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif, dan B&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Surjaweni, W. (2017). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1). Retrieved from <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213>

Wiradirga, I., & Arafah, A. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 2.