

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA
PKS BINA BARU RIAU**

*The Effect Job Satisfaction, Job Stress, and Work Environment On
Employee Performance In PT.Swastisiddhi Amagra*

Pks Bina Baru Riau

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

Firman Anugrah T

1861201091



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2022**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FIRMAN ANUGRAH. T
NIM : 1861201091
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS
BINA BARU-RIAU.

DISETUJUI

PEMBIMBING I

Drs. NURMANSYAH, SR. M.M
NIDN:000909590006

PEMBIMBING II

MASIRUN, SE, M.SI
NIDN: 1002077101

DEKAN



Dr. ARIZAL. N, SE., M.M
NIDN: 1023046301

KETUA JURUSAN



Dr. F. KHURAHMAN, SE., M.SI., MM
NIDN: 1020017801

TANDA PERSETUJUANP SKRIPSI

NAMA : FIRMAN ANUGRAH. T
NIM : 1861201091
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU-RIAU.

DISETUJUI :

KETUA



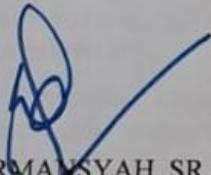
Dr. FATKHURAHMAN, SE., M.SI., MM
NIDN: 1020017801

SEKRETARIS



AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

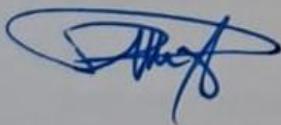
ANGGOTA :



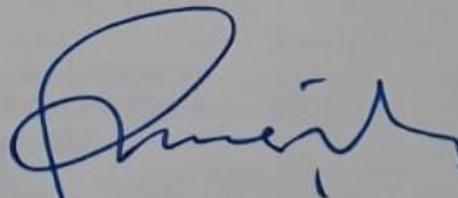
Drs. NURMAISYAH, SR. M.M
NIDN:0009095906



MASIRUN, SE, M.SI
NIDN: 1002077101



PRAMA WIDAYAT. SE, MM, AAAIK
NIDN: 1025128504



SAFRUL RAJAB,SE, MM
NIDN: 1002076101

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU RIAU

OLEH

FIRMAN ANUGRAH T

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Riau. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau.

Objek penelitian ini dilakukan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau dan sampel dilakukan dengan teknik metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi dan membagikan angket/kuisioer kepada karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2).

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau dengan hasil pengujian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,838 > 2,003$. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau dengan hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,243 > 2,003$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau dengan hasil pengujian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,701 > 2,003$. Kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Riau dengan hasil pengujian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $138,841 > 2,77$.

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mencapai gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Univeritas Lancang Kuning manapun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali, arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan dalam acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat peyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya tulis ini, serta lainnya dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 20 Januari

Yang membuat pernyataan,

FIRMAN ANUGRAH T

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang mana atas rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul. **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU RIAU”**. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat untuk mengikuti ujian *oral comprehensive* sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk meraih gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Jurusan Manajemen. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan didalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis mengharapkan masukan serta kritik dari para pembaca skripsi ini.

Penulisan Skripsi ini penulis persembahkan khusus kepada Ayahanda Ramli Tinambunan dan Ibunda Herlina Sitompul, yang telah banyak memberikan dukungan, doa serta kasih sayang kepada penulis didalam menempuh pendidikan selama perkuliahan. Serta penulis juga berterimakasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan, yang telah banyak memberikan semangat dan membantu satu dengan yang lain, dan juga kepada seluruh pihak yang membantu dalam proses penulisan hingga dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Arizal. N, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning;

2. Bapak Zaharaman, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning;
3. Ibu Sovya Fitrie, SE, MM, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning;
4. Bapak Dini Onasis, S.E., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning;
5. Bapak Dr.Fatkhurahman, S.E., M.Si., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning;
6. Bapak Drs, NURMANSAYAH. SR., M.M selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini;
7. Bapak MASIRUN, SE, M.SI, selaku pembimbing II saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini;
8. Terimakasih kepada keluarga terdekatku; Kakak, dan Adik-Adikku yang selalu memberikan semangat dan dukungan materil kepada penulis selama dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh sahabat seperjuangan mahasiswa skripsi Gazebo : Kevin Hutajulu, Hanna Marsaulina, Ida Panjaitan, Elisa Tamba, Kevin Agustinus, Willfridus Reguel, dan Juan Willy Sinurat, Agung Prasetyo yang telah sama-sama berjuang susah dan senang dalam pembuatan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk abang senior; Romson Sumitro Manalu, SE yang telah banyak memberikan arahan dan membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

11. Semua pihak yang membantu saya dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan penulis.

Pekanbaru, 20 Januari 2023

FIRMAN ANUGRAH T

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGATAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2. PERUMUSAN MASALAH	8
1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN	10
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	12
2.1. TELAAH PUSTAKA	12
2.1.1. Manajemen.....	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	13
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	25
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.1.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.1.4. Stress Kerja.....	31
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	31
2.1.4.2 Gejala-Gejala Stres Kerja	31

2.1.4.3 Faktor-Faktor Stres Kerja	35
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	42
2.1.5. Lingkungan Kerja	43
2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	43
2.1.5.2 Faktor-Faktor mempengaruhi Lingkungan Kerja	45
2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	49
2.1.6. Pengertian Kinerja Karyawan	51
2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan	51
2.1.6.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	52
2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	54
2.1.7. Penelitian Terdahulu	55
2.2. KERANGKA PEMIKIRAN	57
2.3. HIPOTESIS	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
3.1. OBJEK PENELITIAN	71
3.2. POPULASI DAN SAMPEL	71
3.2.1 Populasi.....	71
3.2.2 Sampel	71
3.3. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	71
3.4. JENIS DAN SUMBER DATA	72
3.4.1 Jenis Data.....	72
3.4.2 Sumber Data	72
3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	73
3.6. IDENTIFIKASI DAN OPERASIONAL VARIABEL	73
3.7. ANALISIS DATA.....	80
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	82
3.7.1.1 Uji Validitas	82
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	83
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	83
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	83
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....	84

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	84
3.7.3 Pengujian Regresi Linear Berganda	84
3.7.4 Pengujian Hipotesis	85
3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial).....	85
3.7.4.2 Uji F (Uji Simultan).....	85
3.7.5 Koefisien Determinan (R^2)	86
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	87
4.1. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN.....	87
4.2. VISI DAN MISI PERUSAHAAN	89
4.2.1 Visi Perusahaan.....	89
4.2.2 Misi Perusahaan.....	89
4.3. STRUKTUR ORGANISASI.....	89
4.4. KEGIATAN AKTIVITAS UMUM PERUSAHAAN	96
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	100
5.1 HASIL PENELITIAN.....	100
5.1.1 Identifikasi Responden	100
5.1.1.1 Karakteristik Responden.....	102
5.1.2 Hasil Tanggapan Responden	106
5.1.2.1 Kepuasan Kerja.....	106
5.1.2.2 Rekapitulasi Skor Tentang Indikator Kepuasan Kerja	111
5.1.2.3 Stres Kerja.....	112
5.1.2.4 Hasil Rekapitulasi Skor Tentang Indikator Stres Kerja.....	117
5.1.2.5 Lingkungan Kerja	118
5.1.2.6 Hasil Rekapitulasi Skor Tentang Indikator Kepuasan Kerja	123
5.1.2.7 Kinerja Karyawan	124
5.1.2.8 Hasil Rekapitulasi Skor Tentang Indikator Kinerja Karyawan	129
5.1.3 Uji Instrumen Data.....	130

5.1.3.1 Uji Validitas	130
5.1.3.2 Uji Reliabilitas	133
5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	134
5.1.4.1 Uji Normalitas.....	134
5.1.4.2 Uji Multikolinieritas.....	136
5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	139
5.1.5 Uji Regresi Linier Berganda	140
5.1.6 Pengujian Hipotesis	141
5.1.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	142
5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	144
5.1.6.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)	145
5.2 PEMBAHASAN	146
5.2.1 Pengaruh Kpuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	146
5.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	147
5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinera Karyawan...	148
5.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	149
BAB VI KESIMPULAN	150
6.1 KESIMPULAN	150
6.2 SARAN	151
DAFTAR PUSTAKA	
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Jam Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau	4
1.2 Data kehadiran karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau	5
1.3 Data kehadiran karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau	6
2.1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu.....	55
3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel	78
3.2 Skala Likert.....	80
3.3 Interval Koefisien.....	81
5.1 Skala Likert.....	100
5.2 Interval Koefisien.....	101
5.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	102
5.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Usia	103
5.5 Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	104
5.6 Tanggapan Responden Masa Kerja	105
5.7 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan itu Sendiri	106
5.8 Tanggapan Responden Tentang Imbalan.....	107
5.9 Tanggapan Responden Tentang Imbalan.....	108
5.10 Tanggapan Responden Tentang Supervisi.....	109
5.11 Responden Tentang Supervisi.....	110

5.12	Hasil Rekapitulasi Skor Tentang Indikator Kepuasan Kerja	111
5.13	Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja.....	112
5.14	Tanggapan Responden Tentang Tekanan dan Sikap Pimpinan..	113
5.15	anggapan Responden Tentang Waktu dan Peralatan Kerja	114
5.16	Tanggapan Responden Tentang Penyebab Fisik	115
5.17	Tanggapan Responden Tentang Kebebasan	116
5.18	Hasil Rekapitulasi Skor Tentang Indikator Stres Kerja	117
5.19	Tanggapan Responden Tentang Sarana dan Prasarana.....	118
5.20	Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara	119
5.21	Tanggapan Responden Tentang Pencahayaan Ruang Kerja.....	120
5.22	Tanggapan Responden Tentang Interaksi Antar Pegawai	121
5.23	Tanggapan Responden Tentang Peralatan yang Memadai	122
5.24	Hasil Rekapitulasi Skor Tentang Indikator Lingkungan Kerja.....	123
5.25	Tanggapan Responden Tentang Kualitas	124
5.26	Tanggapan Responden Tentang Kuantitas.....	125
5.27	Tanggapan Responden Tentang Waktu	126
5.28	Tanggapan Responden Tentang Penekanan Biaya	127
5.29	Tanggapan Responden Tentang Hubungan dengan karyawan ...	128
5.30	Tanggapan Responden Tentang Hubungan dengan karyawan ...	129
5.31	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	130
5.32	Uji Validitas Variabel Stres Kerja	131
5.33	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	132
5.34	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	133

5.35	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	134
5.36	Uji Normalitas menggunakan <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	135
5.37	Hasil Uji Multikolinieritas	137
5.38	Hasil Uji Heteroskedastisitas	139
5.39	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	140
5.40	Hasil Uji Parsial (Uji t)	142
5.41	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	144
5.42	Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²)	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Paradigma Penelitian	63
4.1 Struktur Organisasi	89
5.1 Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	136
5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam dunia usaha saat sekarang ini khususnya perusahaan manufaktur sudah banyak berdiri dan sangat pesat perkembangannya. Perkembangan perindustrian dan persaingan dalam negeri maupun internasional menjadi motivasi tersendiri bagi semua jenis perusahaan manufaktur juga yang lain untuk senantiasa mengikuti perkembangan zaman yang terus berubah. Dalam mengikuti perkembangan zaman dunia bisnis perusahaan manufaktur penting adanya melakukan inovasi dan menjaga kualitas dan mutu produk yang dihasilkan.

Seiring dengan melakukan inovasi dan menjaga mutu kualitas produk, perusahaan juga penting adanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pemberian berbagai macam bentuk motivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif. Karyawan dalam perusahaan manufaktur adalah mereka para tenaga kerja yang bekerja diperusahaan dengan kemampuan dan kriteria yang dipilih perusahaan untuk melakukan aktivitas perusahaan dalam membuat produk hingga mendapatkan laba, mendapatkan laba yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan yang mampu menjual produknya kepada konsumen juga kebutuhan pasar. Tentunya didukung dengan produktivitas kerja karyawan dengan etos kerja yang tinggi pula.

Perkembangan era modern menjadikan segala aturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan juga struktur budaya perusahaan

menjadi berubah- ubah untuk aturan dan perlakuan bagi tenaga kerja. Para manajer perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya tenaga kerja atas berlakunya peraturan dan ketentuan baru. Perusahaan manufaktur yang berkategori memiliki karyawan berjumlah banyak, memberikan kebijakan adanya peraturan pengangkatan karyawan menjadi sistem kontrak. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif dalam berbagai organisasi, sehingga dapat diperoleh SDM yang produktif.

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk bisa berkembang dan secara aktif bisa meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

Sumber daya manusia yang produktif adalah mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu standar dan waktu yang lebih singkat. Efek sumber daya manusia yang produktif akan mendorong

peningkatan produktivitas dan penciptaan nilai pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada saat ini telah banyak dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016;98), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting, Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi yang kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga. tak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen.

PT. Swastisiiddhi Amagra merupakan Bina Baru-Riau merupakan salah satu pabrik kelapa sawit swasta yang ada di Indonesia. PT. Swastisiddhi Amagra Bina Baru-Riau adalah pabrik kelapa sawit (PKS) yang berfungsi sebagai tempat pengolahan bandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar aray *crude palm oil (CPO)*, inti kelapa sawit (*Karnel*), *fiber* dan tempurung sawit. Dengan kondisi yang seperti di atas PT. Swastisiddhi Amagra Bina Baru-Riau membutuhkan sumber daya untuk mengelola dan mengerjakan tugas-tugas perusahaan, sesuai dengan situasi dan kondisi

perusahaan maka PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau saat ini memiliki karyawan pada bagian produksi sebesar 60 orang.

Tabel 1.1

Data Jam Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria Jam Kerja			Total jam kerja	Persentase (%) Kenaikan Jam Kerja
		Shift Pagi	Shift Siang	Shift Malam		
2017	60	07.00-15.00	15.00-23.00	23.00-07.00	168.000	
2018	60	07.00-15.00	15.00-23.00	23.00-07.00	168.960	9,6%
2019	60	07.00-15.00	15.00-23.00	23.00-07.00	169.920	9,6%
2020	60	07.00-15.00	15.00-23.00	23.00-07.00	171.360	14,4%
2021	60	07.00-15.00	15.00-23.00	23.00-07.00	171.840	4,8%

Sumber: PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau periode (2017-2021)

Dari table 1 diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terdapat peningkatan jumlah jam kerja signifikan setiap tahunnya yang pada tahun 2018 mengalami peningkatan jam kerja sebesar 9,6% dari tahun 2017, selanjutnya pada tahun 2019 mengalami peningkatan jam kerja sebesar 9,6% dari tahun 2018, selanjutnya pada tahun 2020 mengalami peningkatan jam kerja sebesar 14,4% dari tahun 2019, selanjutnya pada tahun 2021 mengalami peningkatan jam kerja sebesar 4,8% dari tahun 2020.

Tabel 1.2

Data kehadiran karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Keryawan	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Jumlah Absensi (Thn)	Persentase (%)
2017	60	350	21.000	13	21,7%
2018	60	352	21.120	14	23,3%
2019	60	354	21.240	17	28,3%
2020	60	357	21.420	20	33,3%
2021	60	358	21.480	23	38,3%

Sumber: PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau periode (2017-2021)

Dari data table 2 rekapitulasi absensi atau tingkatan atau tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Bina Baru-Riau tergolong tinggi, dapat dilihat pada tahun 2017 persentase absensi karyawan sebesar 21,7%, kemudian pada tahun 2018 tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 23,3%, kemudian pada tahun 2019 tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 28,3%, kemudian pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 33,3%, kemudian pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 38,3%.

Tabel 1.3
Data Realisasi Kinerja pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau

Tahun	Jumlah karyawan	TBS masuk (Kg)	Target CPO (Kg)	Produksi CPO (Kg)	Persentase (%)
2017	60	697.198.013	85.000.000	82.791.241	0,02%
2018	60	698.891.301	88.000.000	85.081.812	0,03%
2019	60	701.584.781	90.000.000	86.021.418	0.04%
2020	60	703.203.531	95.000.000	90.138.981	0.05%
2021	60	732.841.178	100.000.000	97.812.413	0.02%

Sumber: PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru-Riau periode (2017-2021)

Dari tabel 3 kinerja tahunan PKS pada tahun 2017 PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru-Riau memperoleh TBS masuk sebesar 697.198.013 Kg dan menargetkan 85.000.000 Kg CPO namun hanya memproduksi CPO sebesar 82.791.241 Kg dengan selisih 2.208.759 Kg CPO atau sebesar 0,02%. Pada tahun 2018 TBS yang masuk sebesar 698.891.013 Kg dan menargetkan 88.000.000 Kg CPO namun hanya memproduksi CPO sebesar 85.081.812 Kg dengan selisih 2.918.188 Kg CPO atau sebesar 0,03%. Pada tahun 2019 TBS yang masuk sebesar 701.584.784 Kg dan menargetkan 90.000.000 Kg CPO namun hanya memproduksi CPO sebesar 86.021.418 Kg dengan selisih 3.978.582 Kg CPO atau sebesar 0,04%. Pada tahun 2020 TBS yang masuk sebesar 703.203.531 Kg dan menargetkan 95.000.000 Kg CPO namun hanya memproduksi CPO sebesar 90.138.981 Kg dengan selisih 4.861.019 Kg CPO atau sebesar 0,05%. Pada tahun

2021 TBS yang masuk sebesar 732.841.178 Kg dan menargetkan 100.000.000 Kg CPO namun hanya memproduksi CPO sebesar 97.812.413 Kg dengan selisih 2.187.587 Kg CPO atau sebesar 0,02%.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru-Riau dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dari banyaknya fluktuasi tersebut secara berkala supaya perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan. dari hasil survei penelitian ini dapat dilihat bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap naik turunnya (fluktuasi) pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis sangat tertarik untuk mengetahui dan mengangkat permasalahan ini menjadi sebuah penelitian dengan judul :
“PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU-RIAU”.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis mencoba mengemukakan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau ?
- 2) Apakah Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau ?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau ?

- 4) Apakah Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau ?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu menerapkan dan menambah pengetahuan dalam permasalahan berdasarkan teori yang telah di peroleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
- 2) Sebagai bahan bacaan atau referensi yang nantinya akan menambah wawasan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada aspek yang sama di periode yang akan datang.

3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau, untuk mencapai kualitas kerja yang diinginkan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan ini penulis akan membagi pembahasan menjadi tujuh bab dan masing-masing bab dibagi dalam beberapa sub-sub pokok. Pokok-pokok pembahasan dalam masing-masing bab dapat diuraikan dalam garis besarnya saja.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Pada penjelasan ini akan diuraikan tentang landasan teori-teori para ahli tentang pengertian sumber daya manusia, konsep sumber daya manusia, tujuan Kepuasan Kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja, tipe perilaku Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Faktor-faktor dalam Lingkungan Kerja, Faktor-faktor Kinerja Karyawan, kemudian akan dilanjut dengan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah Pada PT. Swastisiddhi Amagra Kampar Kiri Tengah, Riau, struktur perusahaan, serta visi dan misi perusahaan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru-Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang bisa bermanfaat bagi pihak perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis pada bab-bab sebelumnya mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang didasarkan dari hasil pembahasan uji dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa indikator peluang promosi dan rekan kerja memiliki skor tertinggi, sedangkan indikator imbalan memiliki skor terendah, hasil penelitian ini menyarankan agar kepuasan kerja pada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Riau agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang stres kerja yang menunjukkan bahwa indikator kebebasan memiliki skor tertinggi, sedangkan indikator tekanan dan sikap pimpinan memiliki skor terendah. hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Riau.

- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa indikator sirkulasi udara memiliki skor tertinggi, sedangkan indikator interaksi antar pegawai memiliki skor terendah. hal ini menunjukkan bahwa hubungan tidak baik antar karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menjadi menurun atau rendah pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Riau.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Riau.

6.2 SARAN

Peneliti menentukan beberapa titik kelemahan yang masih bisa diperbaiki oleh manajer maupun karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Riau, sehingga direkomendasikan untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - Disarankan kepada pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan. sebab dengan demikian aspek kepuasan kerja akan menimbulkan semangat kerja individual karyawan yang pada akhirnya akan memicu peningkatan kinerja karyawan.

- Disarankan kepada pimpinan untuk dapat untuk mempertimbangkan agar tidak terlalu memberikan tuntutan pekerjaan yang terlalu berlebihan karena dengan adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu berlebihan kinerja akan menurun.
- Disarankan kepada pimpinan untuk dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan para karyawan dengan cara melakukan kegiatan yang berhubungan langsung dengan karyawan di luar jam kerja.

2. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia sehingga dapat memperkaya dan memperdalam keilmuan tersebut.

3. Bagi peneliti

Penelitian selanjutnya disarankan sebaiknya menambahkan indikator yang mampu mengarah kedalam permasalahan yang diteliti sehingga hasilnya akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 *.Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Amirullah . 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Bambang,Wahyudi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.
- Danang, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps (Canter Of Academic Publishing Service).
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- _____. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed.Pertama . Cetakan Kedelapan, Jakarta : Pranamedia Group.
- Efendi,M,T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Alfabeta
- Fayol, Henry. 2012 . *Manajemen Public Reliation*. Jakarta : PT. Elex Media.
- Greenberg, Luthans. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Hamali, Arif yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Buku Seru
- Handoko. 2014. *Manajemen edisi kedua*. Yogyakarta : BPPE.
- _____.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung :Pustaka Setia
- Ivancevich, John, M, dkk. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.

- Karyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta :
Raja Grafindo Persada
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajagrafindo
Persada.
- Luthans, Fred. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi
- _____. 2016. *Organizational Behavior, Seventh Edition, International Edition*.
New York : McGraw-Hill Companies
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini
Syam
- Nurmansyah. 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru :
Unilak Press.
- _____. 2019. *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang dan Organisasi
(Konsep-Teori-Aplikasi & Penelitian)*. Pekanbaru : Unilak Press
- _____. 2017. *Era Baru Manajemen Modern*. Pekanbaru: Unilak Press.
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi : Mengelola Orang Dan Organisasi*.
Pekanbaru: Unilak Press
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi :Mengelola Orang Dan Organisasi*.
Pekanbaru : Unilak Press.

- _____. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru : Unilak Press
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru : Unilak press.
- _____. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori & Penelitian*, Pekanbaru : Unilak Press
- Nusran. 2019. *Azas-Azas Manajemen*. Bandung: Manggu
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik vol 1*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- _____, Stephen.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo : Pustaka Solo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- _____. 2013. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Argonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian. P, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siahaan, Arwin. 2019. *Pengantar Manajemen*. Surabaya : Capa
- Sihombing dalam Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa* (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya).
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai*. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No 2. Hal. 18-23
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (konsep, strategi, dan kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta : CAPSS (Canter Of Academic Publishing Service)
- Torang, Syamrin. 2013. *Oganisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wijono. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana

JURNAL

- Ilyas Wiradigra, Ariyanti Afrah., 2019, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makasar*. Jurnal Paradoks, Vol.2, No.1, e-ISSN:2622-6383.
- Putri aniversari, Viky F Sanjaya., 2022, *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung*, Jurnal Manajemen Bisnis Islam REVENUE Vol.3, No.1, ISSN-P:2715-825X.
- Etty Siswanti., 2021, *Pengaruh Lingkungan, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Betung Meruo Jambi jurnal Citra Ekonomi*, Vol.2, No. 2, E-ISSN:2721-9275.