

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO**

PRISMATAMA



Disusun Oleh :

PAUL INDO PARDAMEAN PURBA

11170251

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO**

PRISMATAMA



Disusun Oleh :

PAUL INDO PARDAMEAN PURBA

11170251

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

untuk Memenuhi Sebagai Syarat – Syarat

Guna Memperoleh Gelar

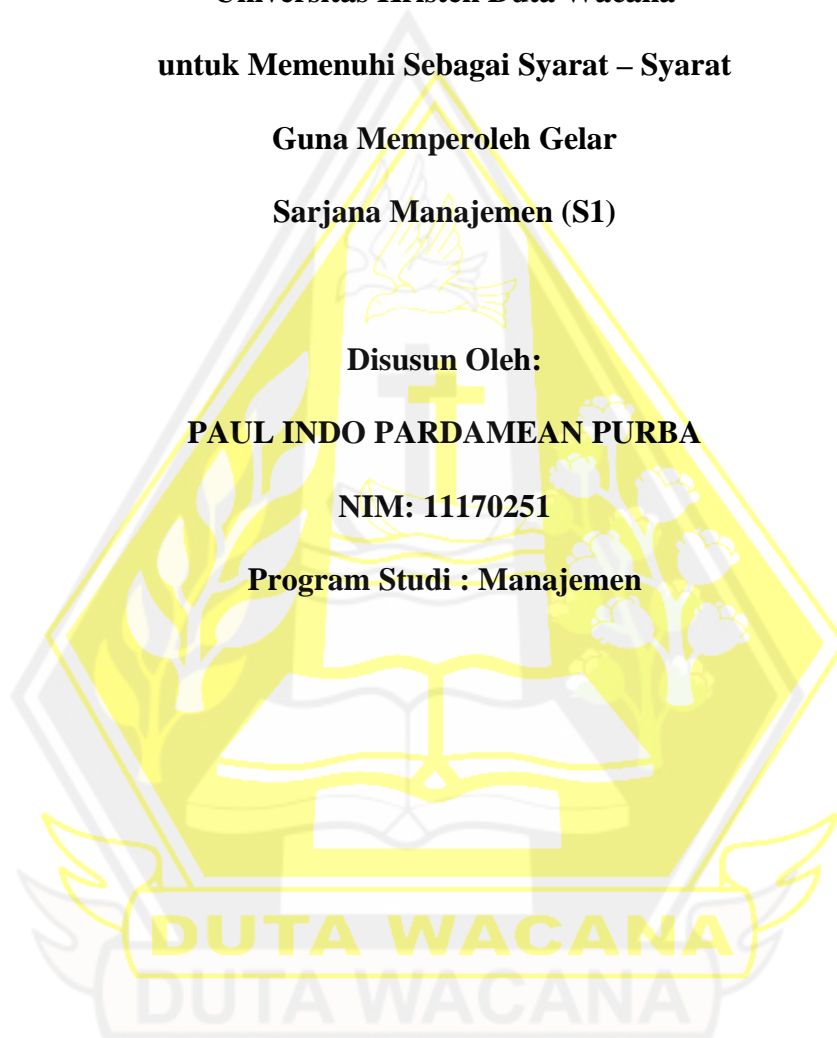
Sarjana Manajemen (S1)

Disusun Oleh:

PAUL INDO PARDAMEAN PURBA

NIM: 11170251

Program Studi : Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Paul Indo Pardamean Purba
NIM : 11170251
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 20 Januari 2022

Yang menyatakan



(Paul Indo Pardamean Purba)
NIM.11170251

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

PAUL INDO PERDAMEAN PURBA

11170251

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada tanggal, 10 Januari 2022

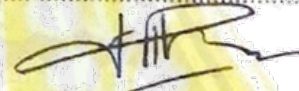
Nama Dosen

Tanda Tangan

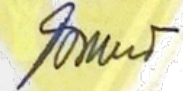
1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.
(Ketua Tim / Dosen Penguji)



2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
(Dosen Penguji / Dosen Pembimbing)



3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 10 Januari 2022

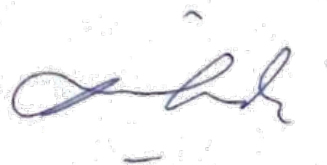
Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Permana Pangeran, S.E., M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber- sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 13 Desember 2021



Paul Indo Perdamean Purba
11170251

HALAMAN MOTTO

“Saya tidak pintar tapi saya tahu apa yang saya lakukan”

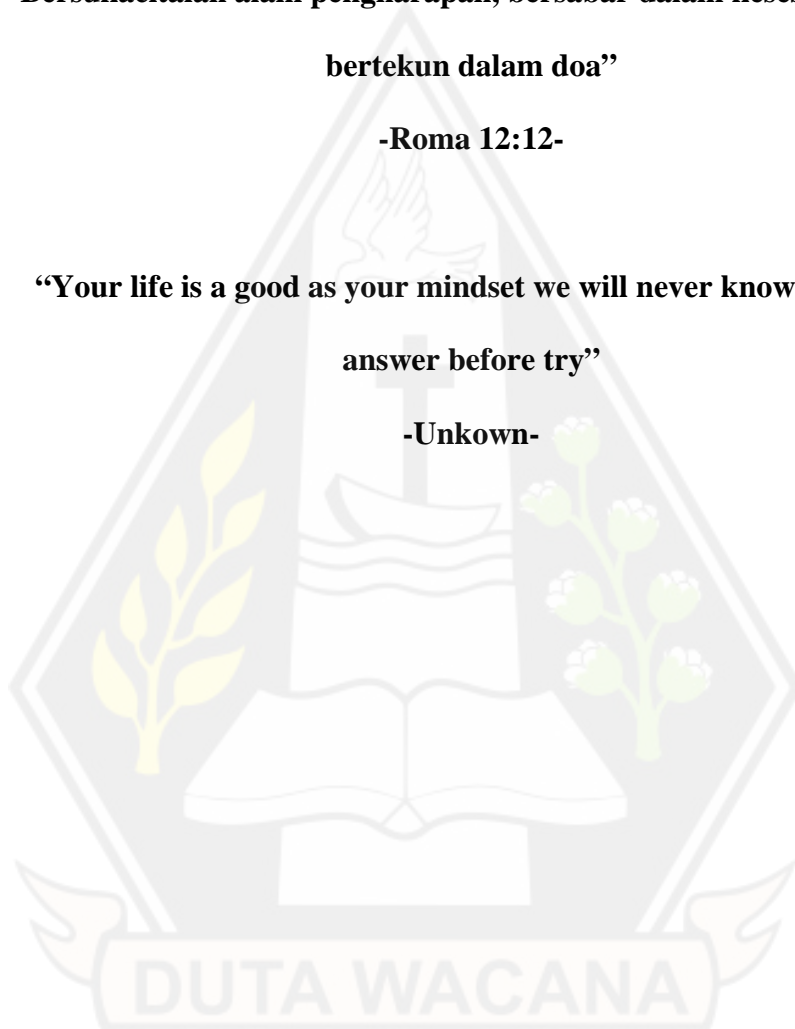
-Unknown-

“Bersukacitalah alam pengharapan, bersabar dalam kesesakan, dan bertekun dalam doa”

-Roma 12:12-

“Your life is a good as your mindset we will never know the real answer before try”

-Unkown-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur saya haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas penyertaan dan pertolongan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk orang tua saya yaitu ibu, semoga selalu dalam perlindungan Tuhan Yesus. Terima kasih untuk Alm. bapak dan ibu yang telah memberikan kasih sayang dan dukungannya terutama dalam kedisiplinan dan pantang menyerah yang diajarkan kepada saya sehingga saya mampu mencapai keberhasilan dalam pendidikan saya saat ini.

Untuk kakak saya, terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat untuk saya agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh ketelitian, kesabaran dan perjuangan. Untuk dosen pembimbing saya Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si yang telah memberikan pengarahan serta masukan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat agar skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Dan untuk sahabat saya Trendy Augusto, Yohanes Nugroho, Yustinus Yori, Adam Pradana, Sholeh Kurniawan, Marsela, Ade, Depi dan teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang memberikan semangat dan motivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA.**

Tujuan dalam skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan serta ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan terlibat dalam proses penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya ini disampaikan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, pertolongan, penyertaan dan perlindungan kepada saya
2. Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
3. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sejak penentuan judul hingga terselesaikannya penulisan skripsi.
5. Lucia Nurbani Kartika, SPD. MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

6. Segenap dosen dan civitas akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah terlibat dan berpengaruh dalam membantu saya menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana
7. Tidak lupa juga orang tua saya yang selalu memberikan semangat, dukungan, doa dan materi yang tiada henti-hentinya kepada saya.
8. Untuk teman – teman saya (Yonas, Cristian, Fredeni, Nunciata, Ade, Lud, Danang, Prili) yang memberikan dukungan dan semangat kepada saya
9. Untuk sahabat saya Trendy Agosto, Yohanes Nugroho, Marsela, Adam Pradana, Yustinus Yori, Depi, Jeremy dan Sholeh Kurniawan yang selalu menemani, memberikan dukungan, semangat dan pertolongan hingga akhir penyelesaian kuliah.
10. Untuk teman- teman dikosentrasi msdm, pemasaran, dan keuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi
11. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya selama kuliah

Selaku penulis saya mengaharapkan agar tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

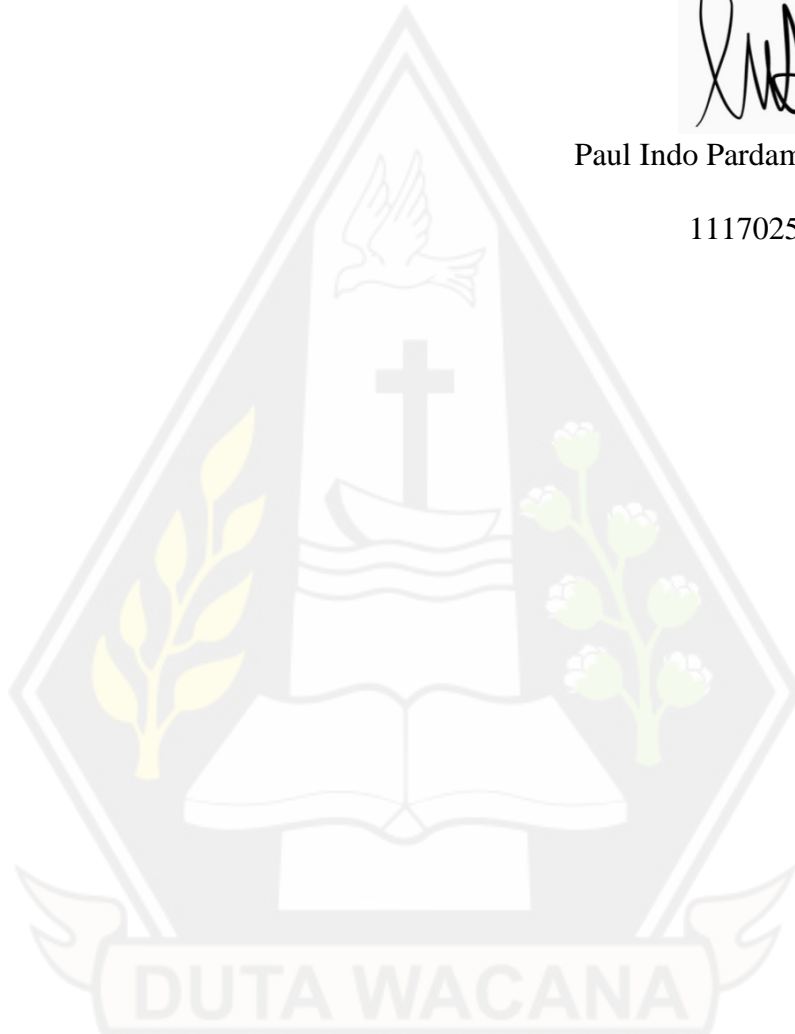
Yogyakarta,13. Desember 2021

Penulis



Paul Indo Pardamean Purba

11170251



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Batasan Penelitian	6
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	12

2.2	Lingkungan Kerja.....	14
2.2.1	Definisi Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3	Indikator – indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.3	Kompensasi	16
2.3.1	Definisi Kompensasi	16
2.3.2	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.3.3	Indikator – Indikator Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
2.4	Stres Kerja	20
2.4.1	Definisi Stres Kerja	20
2.4.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	20
2.4.3	Indikator – Indikator Stres Kerja.....	21
2.5	Pengembangan Hipotesis.....	22
2.5.1	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.5.2	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.3	Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6	Penelitian Terdahulu.....	25
2.7	Kerangka Pemikiran	26
2.8	Sejarah Singkat Perusahaan.....	27
2.8.1	Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama.....	27
2.8.2	Visi dan Misi Instansi.....	29
BAB III.....		30
METODE PENELITIAN		30
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.2.1	Definisi Populasi	30
3.2.2	Definisi Sampel	30
3.3.	Variabel Penelitian	31
3.3.1	Variabel Dependen	31
3.3.2	Variabel Indepeenden.....	31
3.4.	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	32
3.4.1	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.4.2	Pengukuran Variabel	35

3.5. Sumber Data	35
3.5.1 Sumber Primer.....	35
3.5.2 Sumber Sekunder	36
3.6. Metode Pengumpulan Data	36
3.7. Uji Instrumen Data	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.9. Uji Hipotesis	39
3.9.1 Uji Statistik t.....	39
3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.9.3 Uji Statistik F.....	40
 BAB IV	 41
 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	 41
4.1 Deskripsi Profil Responden.....	41
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	44
4.2.1 Hasil Uji Validitas	44
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.4. Hasil Koefisien Determinan (R^2).....	52
4.5. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	53
4.6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	54
4.7. Pembahasan	56
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.....	56
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.....	57
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.....	58
 BAB V	 59
 KESIMPULAN DAN SARAN	 59
5.1 Kesimpulan.....	59

5.2	Keterbasan Penelitian	61
5.3	Saran Penelitian	62
5.3.1.	Saran Bagi PT. Indomarco Prismatama	62
5.3.2.	Saran Bagi Peneliti Berikutnya	63
	DAFTAR PUSTAKA	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 127



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3. 2 Skala Likert	35
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Dimensi Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Dimensi Kompensasi	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Dimensi Stres Kerja	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Dimensi Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Coefficients Regresi Model.....	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	68
LAMPIRAN 2 Data Pertanyaan.....	73
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas	74
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
LAMPIRAN 5 Hasil Uji R^2 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78
LAMPIRAN 6 Hasil Uji F	79
LAMPIRAN 7 Hasil Uji T	80
LAMPIRAN 8 Tabel r	81
LAMPIRAN 9 Tabel t.....	82
LAMPIRAN 10 Tabel F	83
LAMPIRAN 11 Halaman Pengesahan	84
LAMPIRAN 12 Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	85
LAMPIRAN 13 Kartu Konsultasi Skripsi	86
LAMPIRAN 14 Surat Keterangan Penelitian.....	87
LAMPIRAN 15 Halaman Pernyataan Publikasi.....	88
LAMPIRAN 16 Formulir Revisi Skripsi	89
LAMPIRAN 17 Formulir Skripsi	90

ABSTRAK

Purba, Paul Indo Pardamean. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama*, Skripsi, Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen UKDW Yogyakarta. Pembimbing Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner online. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 124 orang responden yang dibagikan kepada karyawan di PT Indomarco Prismatama. Data yang di dapat kemudian di olah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data ini meliputi Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji R^2 dan Uji F.

Hasil yang di dapat dari penlitian ini adalah bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel stress kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat dilihat paad uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,117 (11,7%) dan sisanya 88,3% di pengaruhi oleh faktor lain selain lingkungan kerja, kompensasi dan stress kerja yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Purba, Paul Indo Pardamean. 2021. *Influence of Work Environment, Compensation and Work Stress on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama*, Thesis, Faculty of Business Management Study Program UKDW Yogyakarta. Advisor Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Sc.

The purpose of this study was to examine and determine the effect of work environment, compensation, and work stress on employee performance at PT Indomarco Prismatama. The data collection method used in this study was by distributing online questionnaires. Researchers used a sample of 124 respondents which were distributed to employees at PT Indomarco Prismatama. The data obtained is then processed using SPSS version 25. The data analysis includes Validity Test, Reality Test, Multiple Linear Analysis, t Test, R2 Test and F Test.

The results obtained from this research are that the work environment does not have a significant effect on employee performance, the compensation variable has a significant effect on employee performance and the work stress variable does not have a significant positive effect on employee performance. Then it can be seen that the coefficient of determination test (R2) shows that the work environment, compensation, and work stress simultaneously affect employee performance with an effect of 0.117 (11.7%) and the remaining 88.3% is influenced by factors other than the work environment, compensation and work stress that are not included in this study.

Keywords : *Work Environment, Compensation, Work Stress, Employees' Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di masa pandemi saat sekarang ini banyak terjadi perubahan di berbagai aspek kehidupan terutama pada organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan, setiap organisasi diuntut untuk mampu melakukan adaptasi untuk menyesuaikan dengan keadaan sekarang ini. Salah satu aset yang paling penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah manusia, meskipun berbagai faktor pendukung yang diperlukan telah tersedia namun tanpa adanya peran manusia di dalamnya suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berdiri. Hal ini menjadikan manusia sebagai faktor utama yang sangat penting untuk melakukan atau menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik, memberikan kompensasi atau tunjangan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati serta melihat apakah para karyawan mengalami stress saat bekerja. Dengan memperhatikan beberapa aspek penting diatas organisasi atau perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan sehingga semua karyawan juga mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kinerja karyawannya. Menurut Amir (2015) definisi kinerja adalah sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya (Mathis, Robert L. Dan Jackson. John H. ,2006;378).

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti 2009:31). Lingkungan

kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya, apabila lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. namun apabila sebaliknya, jika lingkungan kerja baik dan kondusif maka karyawan akan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Cony Yohana (2017) dan Dewi Nur Wahyuni Zain (2019) yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan sedangkan menurut Ninik Sri Setyowati (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan yang saling bertolak belakang sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama
2. Apakah Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama
3. Apakah Variabel Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk menganalisa pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk menganalisa pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi serta dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai tambahan pustaka dan bahan rujukan penelitian selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan titik tolak bagi penelitian yang ingin mengembangkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, membuat munculnya penelitian – penelitian baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menyesuaikan perkembangan data kemajuan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta pedoman untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya yang akan di ambil oleh organisasi atau perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu manajemen yang telah dipelajari selama ini, terkhusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5. Batasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti telah melakukan penelitian dengan sebaik-baiknya, akan tetapi masih terdapat batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Indomarco Prismatama
2. Responden untuk penelitian ini adalah pegawai atau karyawan di perusahaan PT Indomarco Prismatama
3. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan definisi sebagai berikut :

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang nilainya mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Disini penulis menggunakan tiga variabel independen yaitu :

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) yang dimaksud lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (1992) dalam Aditya Nur Pratama terdapat beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas kerja

2. Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2004:155) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Simamora dalam Heriyati (2016) indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji/upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. fasilitas

3. Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:157) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Yan, Zhenzhen.dkk (2014) menjelaskan indikator dalam stress kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kekhawatiran
- b. Gelisah
- c. Tekanan
- d. Frustrasi

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen, yang menjadi variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel Dependen yaitu :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dinyatakan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula adalah definisi dari kinerja menurut Amir (2015)

Menurut Bernadin dan Russel (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pengetahuan
- d. kerjasama

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama, dimana dalam melakukan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 124 responden yang terdiri dari 74 (59,7%) orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 50 (40,3%) orang responden berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia sebagai berikut :

1. Usia 25-35 Tahun sebanyak 118 orang responden dengan persentasi 95,1%
2. Usia 36-45 Tahun sebanyak 5 orang responden dengan persentasi 4%
3. Usia 46-60 Tahun sebanyak 1 orang responden dengan persentasi 0,9%

Selain itu berdasarkan jenis kelamin dan usia karakteritik responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir dan masa kerja, dengan uraian sebagai berikut ini :

Responden berdasarkan Pendidikan terakhir, Terdapat 114 orang responden atau 92% adalah berpendidikan SLTA, sebanyak 6 orang responden atau 4,8% merupakan lulusan D3. Sebanyak 3 orang responden atau 2,4% yaitu berpendidikan S1, dan sebanyak 1 orang responden atau

0,8% berpendidikan S2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di PT Indomarco Prismatama adalah berpendidikan terakhir SLTA. Dan data responden yang telah bekerja sebagai karyawan di PT Indomarco Prismatama adalah antara 1-2 tahun yaitu sebesar 60,5% atau sebanyak 75 orang responden, karyawan dengan masa kerja dari 3-4 tahun yaitu sebesar 25% atau sebanyak 31 orang responden, dan karyawan dengan masa kerja dari 5-6 tahun yaitu sebesar 14,5% atau sebanyak 18 orang responden. Dapat dikatakan bahwa karyawan dengan masa kerja antara 1-2 tahun dengan persentasi 60,5% yang berjumlah 75 orang responden menjadi angka tertinggi dibandingkan dengan masa kerja yang lainnya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,440 dengan signifikansi t sebesar 0,152. Maka dapat diketahui $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ diperoleh nilai sebesar $1,440 < 1,657$ atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,152 > 0,05$), sehingga H_0 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di PT Indomarco Prismatama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT Indomarco Prismatama tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,185 dengan signifikansi t sebesar 0,031. Maka dapat diketahui

thitung > ttabel diperoleh nilai sebesar $2,185 > 1,657$ atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,031 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi kompensai yang diterima seorang karyawan di PT Indomarco Prismatama semakin meningkat pula kinerja yang akan dihasilkan.

3. Stres kerja menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,290 dengan signifikansi t sebesar 0,200. Maka dapat diketahui bahwa thitung < ttabel diperoleh nilai sebesar $1,290 < 1,657$ atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,200 > 0,05$), sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,045 dengan nilai positif mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point stres kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,045 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

5.2 Keterbasan Penelitian

1. Pada penelitian ini menggunakan model pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner online, sehingga dalam menjawab tidak banyak waktu yang bisa digunakan responden untuk menjawab

pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner, karena keterbatasan waktu dari responden. Sehingga mengakibatkan beberapa jawaban yang tidak sesuai dengan harapan

5.3 Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan diatas berikut adalah saran yang diajukan oleh peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Indomarco Prismatama serta bagi penelitian berikutnya.

5.3.1. Saran Bagi PT. Indomarco Prismatama

Berikut ini adalah saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan dari hasil penelitian :

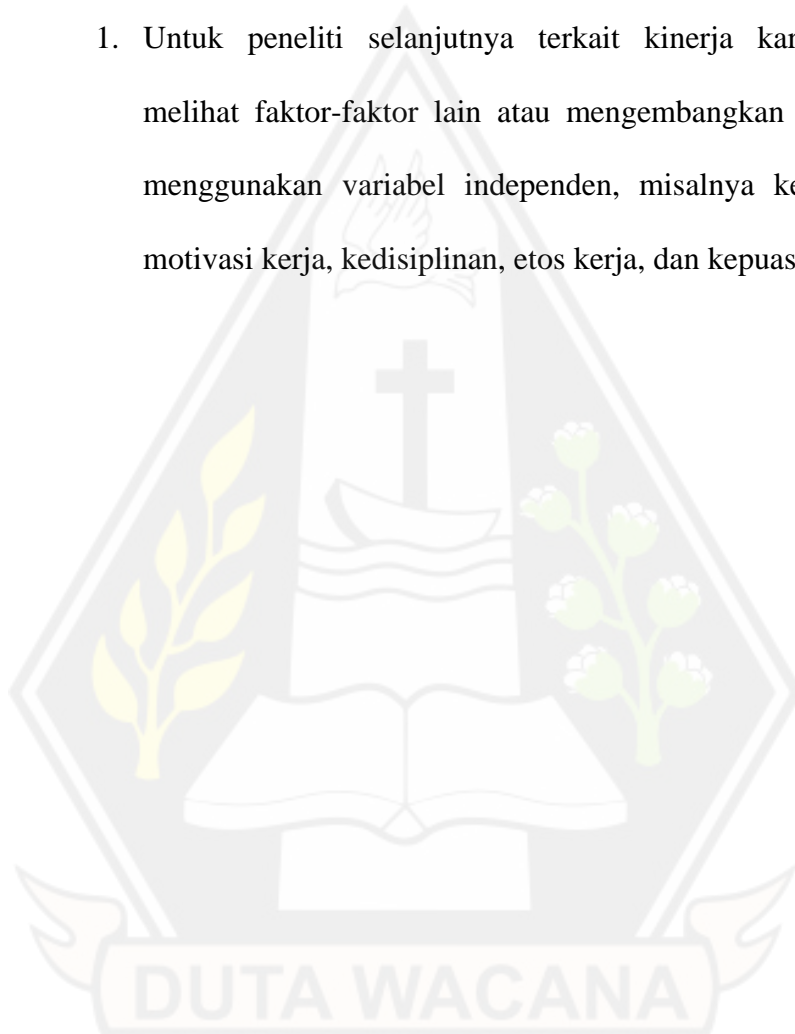
1. Diharapkan PT. Indomarco Prismatama lebih memperhatikan lagi mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan demi tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Agar kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama tetap produktif dan lebih baik lagi, peneliti menyarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan, lingkungan kerja yang baik, serta kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Meskipun beberapa faktor tersebut tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, mungkin faktor lain yang berdampak besar terhadap kinerja karyawan bisa ditingkatkan seperti faktor, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lain-lain

bisa ditingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

5.3.2. Saran Bagi Peneliti Berikutnya

Berikut ini saran yang berikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk penelitian berikutnya:

1. Untuk peneliti selanjutnya terkait kinerja karyawan perlu melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, dan kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Agiel, D., & Susilaningsih. (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM)*. Surakarta.
- Amir., & Mohammad, F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bagus S & Hertiana, I. (2013). *Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Koran PT. Tempo Jateng dan D.I Yogyakarta.
- Bernadin, H., & Russel, (2002). *Human resource management : An experimental approach*. (International edition)
- Ghozali., & Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 2*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson., & Ivancevich, D. (1996). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hanafi, B., & Yohana , C. 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Life Insurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB). Vol.5 No. 1.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan, SDM*, Malang : UB Press.
- Hasibuan. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keduapuluh, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Heryati., & Agustina. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Universitas Indo Global Mandiri, Palembang.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Malholtra., & Naresh, K. (2009) .*Riset Pemasaran*. PT Indeks, Jakarta.
- Manik Sudarmin. (2016). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Skripsi.
- Mangkunegara., & Anwar P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Mathis., Robert, L., .& Jackson, JH. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. hlm. 378. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurul, I, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi*, (Jurnal EMBA Vol.03 No 01 ISSN 2303-1174), hlm. 52-62
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada
- Riduwan & Akdon. (2013). *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Alfabeta, Bandung .
- Saina Nur. (2013). *Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*. (Jurnal EMBA Vol.01 No.03 ISSN 2003-1174), hlm. 739-749
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

- Sedarmayati. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar. Maju. Bandung.
- Setyowati, & Ninik, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. Vol. 20
- Silalahi, B. (2004). Corporate Culture & Performance Appraisal. Jakarta : Yayasan Pendidikan Al Hambra
- Simamora, & Henry. (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinta, M. (2015). Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung
- Supomo, R. (2018). Pengantar Manajemen Bandung : Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan Prenada Media Group, Jakarta
- Usman, F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 02 No. 03 Tahun ISSN 2355-5408), hlm. 172-185
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kesepuluh, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Depok.
- Widarjono, A. (2010) Analisis statistika multivariate terapan, Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Yan., & Zhenzhen (2014). A Network Management System For Handling Scientific Data Flow New York.

Zain., Dewi N.W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Pt. Matahari Department Store Artos Magelang).Universitas Muhammadiyah Magelang.Skripsi

