

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARWAYAN
DI PT. ANUGERAH MITRA MULIA**

SKRIPSI

OLEH :

ANDRI

20200500056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ANUGERAH MITRA MULIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Starta 1

OLEH :

ANDRI

20200500056



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Andri
NIM : 20200500056
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 14 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia

Disusun Oleh,

Nama Mahasiswa : Andri

NIM : 20200500056

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M.)**

Tangerang, 14 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Andri

NIM : 20200500056

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

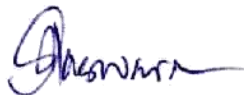
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia

Telah layak untuk mengikuti siding skripsi.

Tangerang, 14 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Andri
NIM : 20200500056
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, 24 Februari
2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Sonny Santosa S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409

Penguji I : Sugandha S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Penguji II : Suhendar Janamarta S.E., M.M.
NIDN : 0405068001

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 03 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Andri

NIM : 20200500056

TANGERANG

NIM 20200500056

Nama : Andri

Jenjang Studi : Strata 1

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



10000
METERAL TEMPEL
00508AKX853315632
Andri



PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANUGERAH MITRA MULIA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh seberapa besar Kompensasi, Stress Kerja Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia. Dalam penelitian ini jenis metodenya adalah jenis metode kuantitatif yang dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan kuesioner. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji t dan uji f dengan penggunaan aplikasi SPSS 25.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Kompensasi (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3), yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Mitra Mulia. Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Stress Kerja (X_2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF SALARY, BONUS, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANUGERAH MITRA MULIA

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and identify the influence of compensation, work stres, work environment on employee performance at PT. Anugerah Mitra Mulia. In this research, the type of method is a qualitative method which is carried out by giving or distributing questionnaires. The analysis that the author uses in this thesis is to carry out validity tests, reliability tests, data normality tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, t tests and f tests using the SPSS 25 application.

Based on the data analysis carried out in this research, there is an influence between the independent variables, namely the Compensation (X_1), Work Stress (X_2), and Work Environment (X_3), which have a significant positive effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y) at PT. Anugerah Mitra Mulia. Compensation (X_1) has an influence with a significance value of 0.00, which means it has a significance value smaller than the one that has been set at 0.05. Work Stress (X_2) has an influence with a significance value of 0.00, which means it has a significance value smaller than which has been set at 0.05, and the Work Environment (X_3) has an influence with a significance value of 0.00, which means it has a significance value smaller than what has been set at 0.05.

Keywords: *Compensation, Work Stres, Work Environment and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. ANUGERAH MITRA MULIA”. Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana di Universitas Buddhi Dharma.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memahami dan menguji pengaruh beberapa faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia. Faktor-faktor tersebut meliputi kompensasi yang diberikan, stres kerja yang dihadapi karyawan, dan faktor lingkungan kerja yang ada di PT. Anugerah Mitra Mulia.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E. ,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.

4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga dalam setiap langkah perjalanan penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Kepada Bapak. Lukman Cahyadi selaku Direktur PT. Anugerah Mitra Mulia, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
7. Kepada Ibu Selvy Herawati selaku Personalia PT. Anugerah Mitra Mulia, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
8. Kedua orang tua yang telah memberikan dukungan moril dan material, doa, serta motivasi dalam perjalanan studi penulis.
9. Kepada responden penelitian, yaitu para karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan sebagai subjek penelitian.
10. Kepada teman-teman seperjuangan, atas semangat dan pengalaman berharga yang kita bagi selama masa perkuliahan.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan juga masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran,

dan masukan konstruktif dari pembaca agar penulis dapat terus belajar dan berkembang di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Terima kasih atas perhatian dan waktu yang telah diberikan.

Tangerang, 27 Desember 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned above the name Andri.

Andri

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12

A.	Gambaran Umum Teori	12
a.	Manajemen Sumber Daya Manusia	12
b.	Kompensasi	13
c.	Stress Kerja.....	16
d.	Lingkungan Kerja	23
e.	Kinerja.....	25
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	30
C.	Kerangka Pemikiran	36
D.	Perumusan Hipotesa	36
BAB III METODE PENELITIAN		38
A.	Jenis Penelitian.....	38
B.	Objek Penelitian	38
1.	Sejarah Singkat Objek.....	39
2.	Visi Misi Objek Penelitian	40
3.	Uraian Tanggung Jawab	40
C.	Jenis dan Sumber Data	46
1.	Data Primer	46
2.	Data Sekunder	47
D.	Populasi dan Sampel	48
1.	Populasi	48
2.	Sampel.....	49
3.	Teknik Pengumpulan Data	50
E.	Operasional Tabel Penelitian	51

F.	Teknik Analisa Data	57
1.	Statistik Deskriptif	57
2.	Uji Kualitas Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		64
A.	Deskripsi Data.....	64
1.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
2.	Data Responden Berdasarkan Usia.....	65
3.	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
4.	Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan	66
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	67
1.	Analisis Variabel Bebas	67
C.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	89
1.	Uji Validitas.....	89
2.	Uji Reliabilitas.....	93
D.	Uji Asumsi Klasik	99
1.	Uji Normalitas	99
2.	Uji Heteroskedastisitas.....	102
E.	Uji Regresi Linear Berganda	104
F.	Uji Simultan	104
G.	Uji Koefisien Korelasi.....	104
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		107
A.	Kesimpulan	107
B.	Implikasi	108

C. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	107
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	107
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	107
LAMPIRAN	115



DAFTAR TABEL

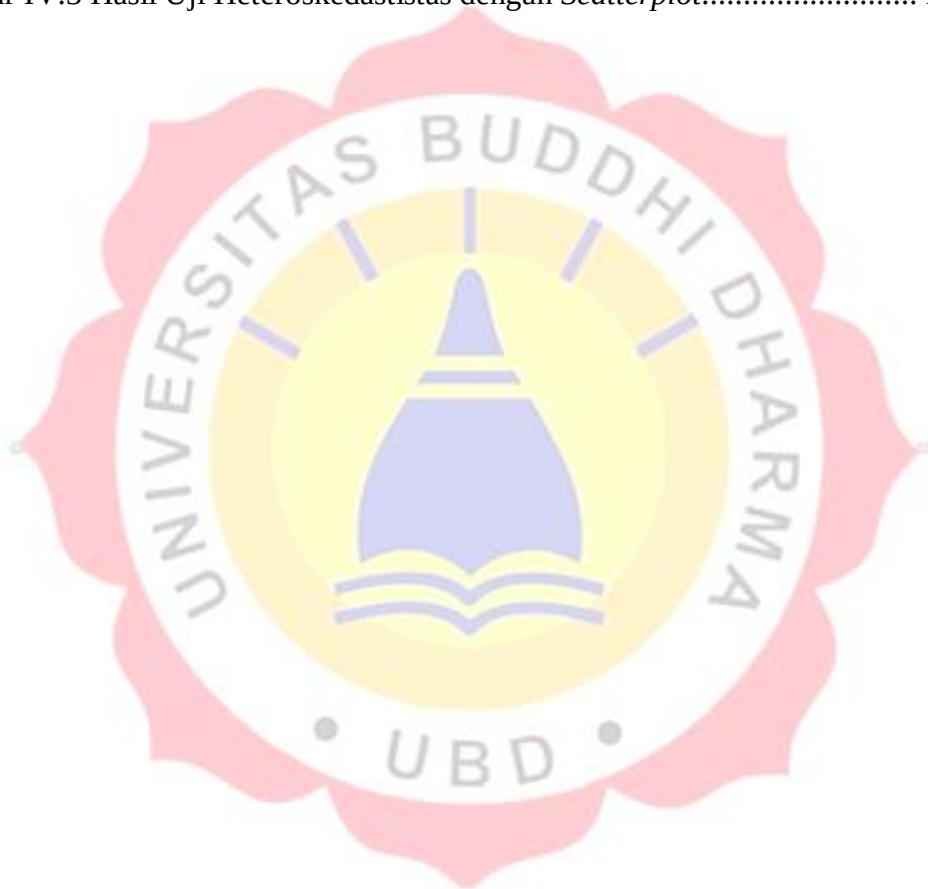
Tabel I.1 Pencapaian Target PT. AMM 5 Tahun	5
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel III.1 Skala Likert	48
Tabel III.2 Operasional Variabel	51
Tabel IV.1 Data Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel IV.2 Data Tabel Berdasarkan Usia	65
Tabel IV.3 Data Tabel Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel IV.4 Data Tabel Berdasarkan Status Pernikahan.....	66
Tabel IV.5 Variabel X1 Pernyataan 1	67
Tabel IV.6 Variabel X1 Pernyataan 2	68
Tabel IV.7 Variabel X1 Pernyataan 3	68
Tabel IV.8 Variabel X1 Pernyataan 4.....	69
Tabel IV.9 Variabel X1 Pernyataan 5.....	69
Tabel IV.10 Variabel X1 Pernyataan 6	70
Tabel IV.11 Variabel X1 Pernyataan 7	70
Tabel IV.12 Variabel X1 Pernyataan 8	71
Tabel IV.13 Variabel X1 Pernyataan 9	71
Tabel IV.14 Variabel X1 Pernyataan 10	72
Tabel IV.15 Variabel X2 Pernyataan 1	73
Tabel IV.16 Variabel X2 Pernyataan 2	73
Tabel IV.17 Variabel X2 Pernyataan 3	74
Tabel IV.18 Variabel X2 Pernyataan 4	74

Tabel IV.19 Variabel X2 Pernyataan 5	75
Tabel IV.20 Variabel X2 Pernyataan 6	76
Tabel IV.21 Variabel X2 Pernyataan 7	76
Tabel IV.22 Variabel X2 Pernyataan 8	77
Tabel IV.23 Variabel X2 Pernyataan 9	77
Tabel IV.24 Variabel X2 Pernyataan 10	78
Tabel IV.25 Variabel X3 Pernyataan 1	78
Tabel IV.26 Variabel X3 Pernyataan 2	79
Tabel IV.27 Variabel X3 Pernyataan 3	79
Tabel IV.28 Variabel X3 Pernyataan 4	80
Tabel IV.29 Variabel X3 Pernyataan 5	80
Tabel IV.30 Variabel X3 Pernyataan 6	81
Tabel IV.31 Variabel X3 Pernyataan 7	81
Tabel IV.32 Variabel X3 Pernyataan 8	82
Tabel IV.33 Variabel X3 Pernyataan 9	82
Tabel IV.34 Variabel X3 Pernyataan 10	83
Tabel IV.35 Variabel Y Pernyataan 1	83
Tabel IV.36 Variabel Y Pernyataan 2	84
Tabel IV.37 Variabel Y Pernyataan 3	84
Tabel IV.38 Variabel Y Pernyataan 4	85
Tabel IV.39 Variabel Y Pernyataan 5	85
Tabel IV.40 Variabel Y Pernyataan 6	86
Tabel IV.41 Variabel Y Pernyataan 7	86

Tabel IV.42 Variabel Y Pernyataan 8	87
Tabel IV.43 Variabel Y Pernyataan 9	87
Tabel IV.44 Variabel Y Pernyataan 10	88
Tabel IV.45 Uji Validitas Kompensasi (X1).....	89
Tabel IV.46 Uji Validitas Stres Kerja (X2).....	90
Tabel IV.47 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....	91
Tabel IV.48 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	92
Tabel IV.49 Uji Reabilitas Kompensasi (X1)	94
Tabel IV.50 Uji Reabilitas Kompensasi (X1)	94
Tabel IV.51 Uji Reabilitas Stres Kerja (X2).....	95
Tabel IV.52 Uji Reabilitas Stres Kerja (X2).....	96
Tabel IV.53 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X3)	97
Tabel IV.54 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X3)	97
Tabel IV.55 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	98
Tabel IV.56 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	98
Tabel IV.57 Uji Multikoleniaritas	103
Tabel IV.58 Hasil Regresi Linear Berganda	104
Tabel IV.59 Hasil Uji Parsial F	105
Tabel IV.60 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R).....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Anugerah Mitra Mulia	41
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histogram.....	100
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas – Normal <i>Probability Plot</i>	101
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastistas dengan <i>Scatterplot</i>	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja saat ini berkembang pesat, sehingga diharapkan bahwa setiap perusahaan dapat menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Baik perusahaan besar maupun kecil, sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang adalah bagian penting dari operasi organisasi, meskipun berbagai komponen penting tersedia. Orang-orang inilah yang memiliki kontrol atas faktor-faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, arahan yang positif harus diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Dessler dalam Sutrisno yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020), segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek "orang" atau sumber daya manusia seorang manajer, seperti perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan Dessler didalam Sutrisno yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) Gaji salah satunya adalah daya tarik yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu karena mereka dapat menerima kompensasi yang akan memenuhi harapan mereka dan tidak akan menghambat perusahaan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang tepat untuk mencapai hal ini adalah

dengan memperbaiki dan terus mengevaluasi kebijakan program penggajian. Apabila karyawan diberi gaji yang layak dan adil sesuai dengan kinerja mereka, dengan itu kinerja mereka akan meningkat.

Berdasarkan Dessler dalam Sutrisno yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) sangat sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan mereka seperti halnya memberikan balas jasa. Ini karena ini tidak hanya terkait dengan jumlah kompensasi dan tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai kompensasi atas kinerja mereka, tetapi juga terkait dengan masalah keadilan. Oleh karena itu, pemberian motivasi harus adil dan sesuai dengan situasi agar perusahaan benar-benar terlibat.

Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi psikologis, dan proses berpikir mereka. Stres kerja mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan dapat merugikan perusahaan. Menurut penelitian, stres kerja adalah hasil atau konsekuensi lain dari proses bekerja, yang dapat menyebabkan tenaga kerja menjadi lebih tertekan daripada yang diharapkan.

Ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, mereka mengalami stres kerja. Stres di tempat kerja dapat berasal dari ketidakjelasan tentang tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk

menyelesaikan tugas, kekurangan dukungan fasilitas untuk menyelesaikan tugas, dan masalah lainnya.

Bahaya stres kerja yang disebabkan oleh kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam situasi yang menuntut secara emosional dalam jangka waktu yang lama. Dalam jangka pendek, stres dapat menimbulkan tekanan pada karyawan jika tidak ada penanganan, atasan tidak memotivasi mereka, atau mereka tidak bekerja secara efektif dan efisien, mengganggu kinerja. Namun, dalam jangka panjang, jika karyawan tidak dapat menahan stres kerja, mereka tidak akan melakukan pekerjaan yang diharapkan dari perusahaan. Stres dapat menjadi semakin parah sehingga karyawan menjadi sakit dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan. Kondisi stres kerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, yang berdampak negatif pada kinerja mereka untuk perusahaan atau organisasi.

Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan selain gaji dan bonus. Meskipun proses produksi dalam suatu perusahaan tidak diatur oleh lingkungan kerja, para pekerja yang melakukan proses tersebut dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan tempat seseorang bekerja adalah tempat mereka melakukan aktivitas setiap hari.

Berdasarkan Dessler dalam Sutrisno yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) meskipun lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengurangi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik membuat

karyawan merasa aman dan nyaman. Jika lingkungan kerjanya menyenangkan, Jika karyawan melakukan aktivitas dan merasa betah di tempat kerja mereka, mereka akan memanfaatkan waktu kerja mereka dengan baik.

Menurut beberapa ahli, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Sunyoto yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Misalnya, penerangan yang memadai serta AC, dan sebagainya.

Berdasarkan Sedarmayanti yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) faktor-faktor seperti kelembapan, suhu, ventilasi, keaduan, penerangan, serta kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai adalah contoh lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang pekerja melakukan tugasnya.

Menurut Rivai yang dikutip oleh (silaswara, 2021) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi mereka.

Menurut Rivai yang dikutip oleh (silaswara, 2021) Kinerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap dirinya sendiri

dengan menunjukkan prestasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

Semakin ketatnya persaingan bisnis membuat bisnis sulit bertahan. Banyak bisnis menghadapi masalah dengan kepuasan karyawan, seperti gaji yang rendah, bonus yang tidak sesuai, atau lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang jika dibiarkan akan menyebabkan turnover yang tinggi.

Tabel I.1. Pencapaian Target PT.AMM 5 Tahun

TAHUN	PENCAPAIAN	JUMLAH TOKO
2022	86%	137
2021	81%	130
2020	76%	121
2019	90%	143
2018	86%	165

Sumber data: **Roni Iskandar** (Analisis Marketing)

Berdasarkan data tabel diatas dari tahun 2018,2019,2021,2022 pencapaian target penjualan cukup stabil diangka rata-rata 86%. Akan tetapi ditahun 2020 terjadi penurunan target sebesar 10% dikarenakan pandemic dan banyak *outlet* yang ditutup juga guna mengefisiensikan biaya. Hal ini dapat dilakukan agar perusahaan dapat bertahan menghadapi masa pandemic covid 19, dimana pada tahun 2020 saat terjadinya wabah covid 19. Pada masa pandemi peraturan pemerintah mengeluarkan peraturan untuk pembatasan sosial antar individu atau masyarakat tidak

diperbolehkan keluar dari rumah. Bagi orang yang bekerja harus dilakukan dirumah atau dengan kata lain WFH (*Work From Home*) untuk mengantisipasi tersebarnya wabah *Covid 19*. Hal ini berdampak pula pada pada *outlet* kami di *department store* atau biasa yang dikenal dengan MATAHARI terletak di dalam Mall yang ada di Indonesia. Dengan tutupnya mall maka PT. Anugerah Mitra Mulia juga tidak dapat melakukan transaksi jual barang secara *offline*.

PT. Anugerah Mitra Mulia merupakan anak perusahaan swasta yang bergerak dalam usaha perdagangan produksi garment. Adapun untuk pabriknya terletak Jl. Selabintana No. 41 KM. 3.5 Kec. Sukabumi, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1997. Dan untuk kantor pusatnya sendiri terletak di Jl Perkutut Kampung Bambu RT/RW 002/09 Kel. Bojong Nangka, Kec. Kelapa Dua, Tangerang. PT. Anugerah Mitra Mulia juga mendistribusikan secara luas produknya ke setiap Matahari *Departement Store* yang ada di wilayah Indonesia dengan menggunakan nama brand “DONITA,

Berdasarkan pengamatan saya, banyak karyawan mengeluh bahwa pemimpin perusahaan meminta karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dan mereka harus memaksimalkan kinerja mereka untuk perusahaan. Untuk karyawan, penuntutan terhadap kinerja harus diselaraskan dengan besarnya kompensasi seperti gaji dan bonus yang diterima. Nyatanya banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini diketahui ada penyebab lain, alasan karyawan

mengundurkan diri bukan dari gaji dan bonus, melainkan stress kerja yang dialami serta adanya lingkungan kerja di dalam perusahaan juga kurang kondusif. Stres kerja yang dirasakan karyawan karena pekerjaan yang tidak dapat mereka selesaikan sesuai jadwal. Tekanan dimana karyawan takut untuk mengungkapkan pemikirannya. Banyak suasana kantor yang tidak nyaman seperti atasan yang kurang ramah terhadap bawahan dan kurang memadainya fasilitas kantor. Akibatnya banyak karyawan yang merasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Kinerja karyawan tidak akan optimal dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan jika perusahaan mengabaikan faktor-faktor ini.

Berdasarkan hasil penelitian terkait kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia dengan adanya faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaji, bonus, dan lingkungan kerja yang dimiliki setiap karyawan, penulis memilih judul penelitian seperti **“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANUGERAH MITRA MULIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang teridentifikasi pada PT. Anugerah Mitra Mulia, antara lain:

1. Karyawan mendapat kompensasi yang rendah sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.

2. Kompensasi seperti bonus yang diberikan perusahaan juga belum dapat memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.
3. Stres kerja yang dirasakan karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia karena pekerjaan yang tidak dapat mereka selesaikan sesuai jadwal.
4. Lingkungan Kerja yang kurang kondusif di PT. Anugerah Mitra Mulia yang mengakibatkan tempat kerja terasa kurang nyaman bagi karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah pokok yang ada didalam penelitian yang berdasarkan pada uraian diatas, antara lain:

1. Seberapa besar Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia?
2. Seberapa besar Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia?
3. Seberapa besar Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia?
4. Seberapa besar Kompensasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT. Anugerah Mitra Mulia mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia.

E. Kegunaan Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan memberi penulis lebih banyak pengetahuan tentang analisis laporan perusahaan, yang berfungsi sebagai tolak ukur kinerja karyawan dan perusahaan. Selain itu penulis ingin mengetahui pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan untuk membantu manajemen, terutama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang diberikan terhadap Kinerja Karyawan yang dicapai.

3. Bagi Pihak Lain

Khususnya bagi pihak-pihak yang mengkaji topik-topik yang relevan, penelitian ini memiliki potensi untuk menambah pengetahuan dan menjadi sumber referensi. dengan Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia yang dibahas dalam penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi tersebut diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan prosedur penulisan..

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisikan tentang teori-teori dasar yang mengemukakan pembahasan yang berhubungan dengan judul penelitian ini adalah definisi Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan secara singkat mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, metode penelitian, definisi operasional

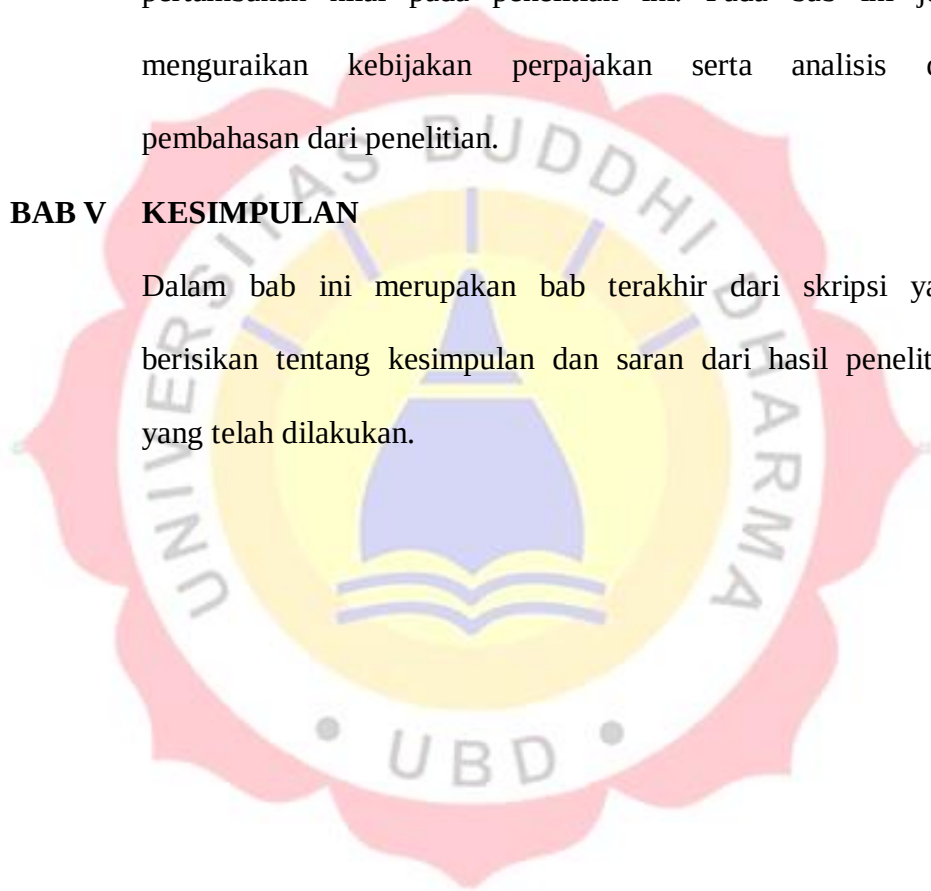
variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yaitu tentang subyek dan obyek pajak pertambahan nilai pada penelitian ini. Pada bab ini juga menguraikan kebijakan perpajakan serta analisis dan pembahasan dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut ahli Edy Sutrisno dikutip kembali oleh Amelia Destyawati Setia (Setia, 2020) mengatakan bahwa :

“Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, pengetahuan, keinginan, keterampilan, dorongan, kekuatan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).”

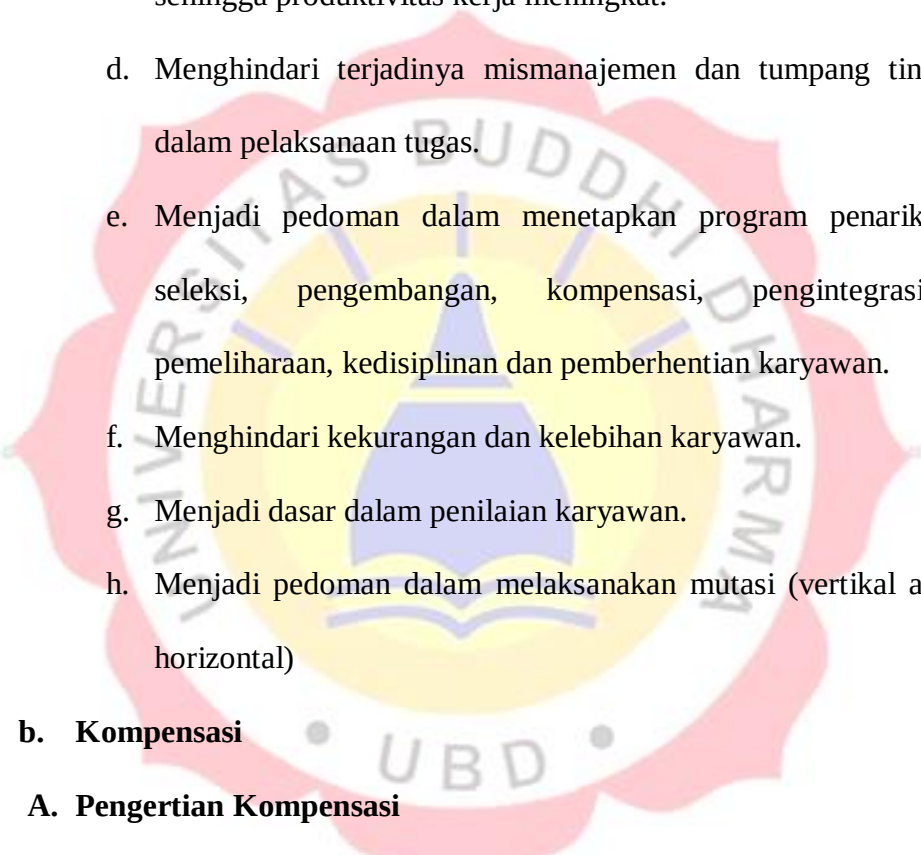
Menurut Kasmir dalam Sofiana & Winarno dikutip kembali oleh Amelia Destyawati Setia (Setia, 2020) berkata bahwa :

“Dalam pengelolaan manusia, manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja karyawan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.”

Di atas semua itu, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah suatu sistem yang menangani SDM, yang dimulai dengan sistem perencanaan dan berakhir dengan dua belas evaluasi. Sumber daya manusia adalah alat yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan harapan mereka.

B. Tujuan Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno dan Donni dikutip kembali oleh (Dewi, 2019) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:

- 
- a. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
 - b. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
 - c. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
 - d. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
 - e. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
 - f. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
 - g. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.
 - h. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)

b. Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai, dalam Karlina & Rosento, (Eulin Karlina, 2019), menyatakan bahwa:

“Kompensasi dapat berupa gaji yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka pada pencapaian tujuan perusahaan”

Menurut Kusnawan dikutip kembali oleh Marcell Try Dharma (Dharma, 2022) menyatakan bahwa:

“Semua uang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan disebut *reward* atau kompensasi.”

Menurut pendapat ahli, didapat kesimpulan bahwa kompensasi adalah pemberian berupa uang atas jasa dan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang telah memberikan jasa dan kontribusi tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selama seorang karyawan masih memberikan kontribusi dan terikat dengan perusahaan, karyawan tersebut akan terus mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan kerja.

B. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai, dalam Karlina & Rosento (Eulin Karlina, 2019) Tujuan pemberian gaji sebagai berikut:

- a. Peneliti telah mencapai kesimpulan bahwa kompensasi ada bertujuan untuk menarik calon pegawai atau karyawan yang profesional untuk dapat mengisi bagian atau divisi yang kosong.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dengan kompensasi akan memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan kebutuhan egois mereka untuk menjadi pekerja yang bahagia dan mempertahankan status mereka di tempat kerja.

- c. Meningkatkan produktivitas karyawan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan yang sudah dijelaskan diawal.

C. Indikator Kompensasi

Siagian dikutip kembali oleh (Haryani, 2019) penggajian harus mendapat perhatian untuk memastikan bahwa perusahaan dapat memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- a. Keadilan internal terjadi ketika karyawan yang menerima kompensasi yang setara dengan karyawan yang memiliki posisi yang sebanding.
- b. Keadilan eksternal terjadi ketika karyawan dari satu perusahaan menerima kompensasi yang sama dengan karyawan dari perusahaan lain yang melakukan pekerjaan yang sama di bidang kerja yang sama.
- c. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji yang diberikan oleh karyawan merupakan kebutuhan utama seseorang.
- d. Taraf hidup yang layak, karyawan menerima gaji dalam jumlah dan tingkat yang wajar.
- e. Kesejahteraan, karena sebagian karyawan dapat memperoleh jaminan hari tua melalui asuransi atau jaminan kesehatan.
- f. Menimbulkan rasa semangat bekerja, mampu mendorong setiap karyawan dengan gaji.

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa sistem kompensasi dapat dianggap efektif jika memenuhi kebutuhan minimum karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal.

D. Hubungan Kompensasi Dengan Karyawan

Menurut Gardner et.al. dalam (Ertanto & Suharnomo, 2018) menyatakan bahwa :

“Self esteem akan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, self esteem dapat dianggap sebagai variabel yang berinteraksi antara gaji dan kinerja.”

c. Stress Kerja

A. Pengertian Stress Kerja

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi dan pola berpikir seseorang. Orang-orang yang mengalami stress kerja akan merasakan ketakutan yang kronis, sehingga mereka akan merasa tidak nyaman, marahmarah, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Siagian yang dikutip kembali oleh (Derry Febriant, 2020) menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat

besar, hambatanhambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Ekawarna yang dikutip kembali oleh Marcell Try Dharma, 2022) mengatakan bahwa :

”Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres kerja adalah tanggapan berbagai orang pada saat tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.”

B. Gejala Stres Kerja

Suatu pernyataan yang sama juga telah di ungkapkan oleh Braham (dalam Nusran, 2019) yaitu menjelaskan tentang gejala – gejala yang ada pada stress kerja dapat berupa tanda-tanda berikut :

a. Fisik

Gejala fisik disebabkan sulit untuk tidur atau tidur yang kurang teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan pada organ tubuh, serangan jantung, kehilangan daya pikir, perubahan selera makan. Kesalahan dalam bekerja dan pola hidup berubah yang akan dapat menimbulkan stress kerja.

b. Emosional

Gejala Emosional meliputi munculnya rasa gugup pada diri, suasana hati yang mudah berubah-ubah, daya ingat yang menurun, sulit konsentrasi dan juga dapat berpikir secara berlebihan.

c. Interpersonal

Gejala Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain dan juga mencari masalah pada orang lain.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhui Stres Kerja

Menurut (Diana, 2021), Berikut 6 faktor yang mempengaruhi stress kerja:

1. Konflik dengan rekan kerja

Sangat mungkin bahwa ketidakcocokan di antara rekan kerja akan menyebabkan masalah. Konflik terus-menerus pasti akan meningkatkan stres dan mengganggu kualitas pekerjaan. Solusinya adalah untuk menghindari membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan di tempat kerja.

2. Tidak bisa menahan Emosional

Karena emosi akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak segera selesai, hal ini dapat menjadi salah satu faktor pemicu saat berkerja. Solusinya adalah dengan melakukan semua kegiatan yang membuat Anda tenang, seperti mendengarkan musik.

3. Tumpukan pekerjaan

Pekerja akan lelah jika diberi banyak tugas baru saat tugas lain belum selesai. Jika ini terjadi terlalu sering, mereka akan stress dan makan. Cara untuk mengatasi hal ini adalah

dengan memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

4. Kerja diluar jam kerja

Karena karyawan harus mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, seperti di malam hari, hari libur, atau bahkan saat mereka mengambil cuti, ini merupakan sumber stres kerja. Namun, karyawan dalam posisi staf sering merasa tidak enak untuk mengabaikan tugas atasan, terutama yang berkaitan dengan hal-hal penting. Kejadian seperti ini yang dapat memburukkan suasana hati dan bahkan menimbulkan stres.

5. Masalah personal

Beberapa faktor eksternal yang dapat menyebabkan gangguan pikiran adalah sumber stres di tempat kerja. Masalah pribadi seperti masalah dengan teman, keluarga, atau pasangan membuat pikiran tekanan, yang menghambat produktivitas kerja. Solusinya adalah untuk menghindari membawa masalah yang berkaitan dengan orang lain ke dalam pekerjaan Anda atau untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan orang lain terlebih dahulu.

6. Lingkungan pekerjaan

Kepala bagian atau karyawan yang tidak mendapat dukungan atau kompetensi dari perusahaan biasanya membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karena adanya rasa tidak

nyaman yang dapat tidak sesuai dengan diri mereka sendiri dan dapat menyebabkan stres di tempat kerja.

D. Indikator Stres Kerja

Menurut Suwatno yang dikutip kembali oleh (Derry Febriant, 2020) indikator stress kerja yaitu :

1. Beban kerja

Kedua jenis beban kerja ini bersifat kuantitatif dan kualitatif. Yang pertama terjadi ketika seseorang menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau ketika mereka menghadapi pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak keahlian daripada kemampuan mereka. Yang kedua terjadi ketika seseorang terlalu banyak mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan atau ketika mereka memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikannya.

2. Konflik peran

Konflik terjadi karena tekanan peran, yang merupakan hasil dari kombinasi tuntutan dan harapan yang diberikan kepada pekerja atau anggota organisasi lainnya.

3. Hilangnya Kekompakan kelompok

Moral kerja yang rendah, penampilan kerja yang buruk, dan perubahan fisik seperti tekanan darah tinggi adalah hasil dari kehilangan kekompakan kelompok ini.

4. Tidak adanya dukungan yang memadai

Seperti halnya mendapatkan dukungan dari sesama anggota kelompok dalam membagi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk mengevaluasi reaksi emosional mereka dan membandingkannya dengan orang lain; situasi ini akan memberikan informasi tentang reaksi yang tepat. Seseorang dapat memanfaatkan dukungan kelompok untuk mengatasi stres.

5. Teritorial organisasi

Istilah yang mengacu pada area pribadi seseorang atau tempat mereka bermain, berpikir, atau bergurau. Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap lingkungan pribadi mereka, termasuk lingkungan tempat mereka bekerja. Teritori organisasi ini membuat karyawan merasa asing di luar area organisasi yang mereka kenal.

6. Teknologi

Tersedianya barang-barang yang diperlukan demi kelangsungan dan kenyamanan para pegawai.

7. Pengaruh pemimpin

Secara kolektif, para pemimpin diposisikan sebagai pemimpin organisasi. Pemimpin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan, lingkungan kerja, dan kelompok. Seringkali, mereka memiliki dampak yang lebih besar daripada elemen lain dalam pekerjaan.

8. Peluang karir

Merupakan elemen yang berasal dari interaksi antara orang dengan lingkungan kerja mereka yang memengaruhi persepsi seseorang tentang kualitas pengembangan karir mereka. Jika seorang karyawan merasa kehilangan rasa aman tentang pekerjaannya, mereka dapat mengalami stres seperti ini.

9. Peran yang tidak jelas

Ketidakjelasan tentang peran seseorang di organisasi, yaitu perbedaan antara apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dilakukan sesuai dengan posisinya.

10. Struktur organisasi

Struktur organisasi ini menunjukkan bahwa bentuk struktur organisasi yang tidak jelas dan tidak pernah diubah dalam waktu yang lama dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

E. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung dalam penelitian Massie (2018), dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan 5 perusahaan.

Mengacu pada penelitian Derry Febriant (2020), menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat dan positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut Wijayanti yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Dua jenis lingkungan bisnis yang mempengaruhi pertumbuhannya adalah lingkungan umum (lingkungan umum) dan lingkungan khusus.

Menurut Sedarmayanti dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) mengingat bahwa lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat dia bekerja, cara dia bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok.

B. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Kondisi di mana seorang karyawan bekerja dan bagaimana mereka melakukannya dapat didefinisikan sebagai suasana kerja.

2. Hubungan antar rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal di suatu perusahaan.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan antara bawahan dan pemimpinnya, yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pemimpinnya.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Ini berarti peralatan yang digunakan untuk memungkinkan proses kerja yang lancar dan tepat waktu, bahkan jika peralatan tersebut belum dibeli.

C. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian dari (Dolonseda & Watung, 2020) menjelaskan bahwa elemen lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Banyak perusahaan gulung tikar karena lingkungan kerja yang buruk, tetapi lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam menjalankan roda pemerintahan.

Lingkungan kerja seorang karyawan sangat memengaruhi seberapa baik mereka bekerja di sebuah perusahaan. Manajemen SDM harus memperhatikan cara menangani dan mengidentifikasi lingkungan kerja yang buruk, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena perspektif negatif tentang lingkungan kerja, menimbulkan stres bagi karyawan. Menurut Dorgan (Sinambela & Lestari, 2021), memiliki lingkungan kerja yang sesuai dan memadai untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

e. Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia (SDM) perusahaan dapat dianggap berhasil apabila mereka berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam fahmi yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya yang kuat untuk mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Sedangkan menurut Indra Bastian yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) mengatakan kinerja adalah ukuran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, yang tercakup dalam rencana strategis organisasi. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan keberhasilan atau kegagalan suatu

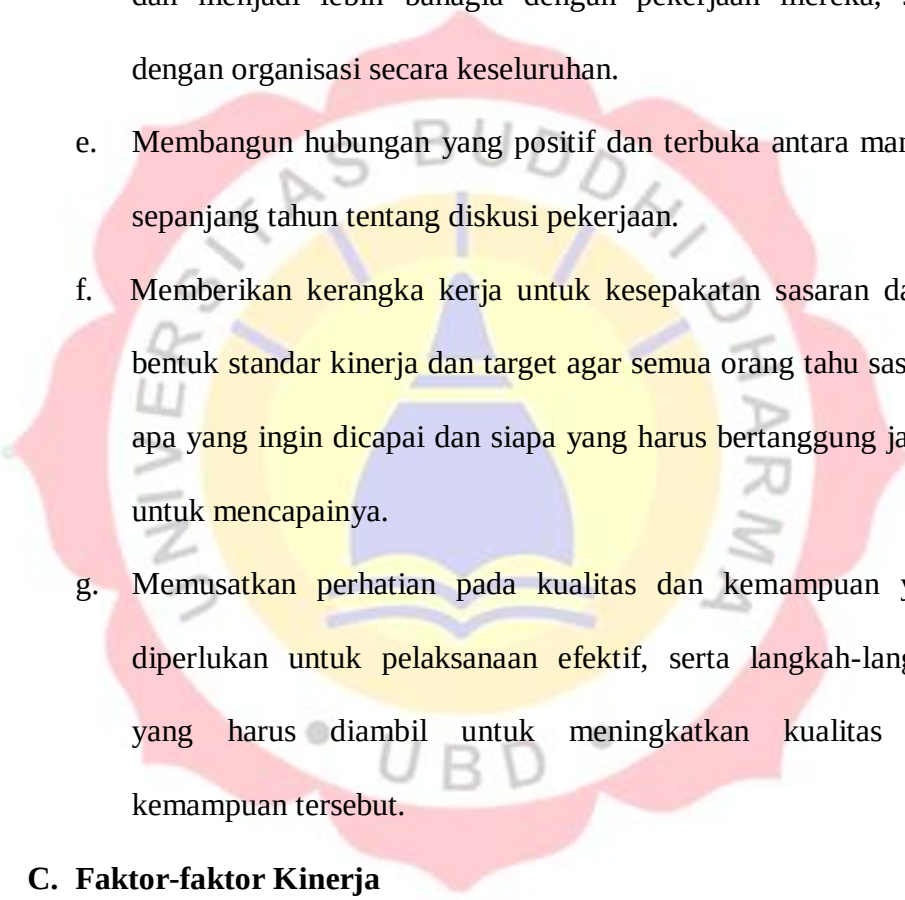
organisasi dalam melaksanakan tugas. Pencapaian kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) yang berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Sedarmayanti yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020) Kinerja individu adalah kinerja seorang pekerja di tempat kerjanya. Dengan kata lain, peningkatan kinerja seorang pekerja akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil yang dicapai oleh karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

B. Tujuan Kinerja

Michael Amstrong dalam Fahmi dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020), menyebut tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja adalah untuk:

- 
- a. Mencapai peningkatan kinerja organisasi.
 - b. Menjadi penggerak perubahan untuk membangun suatu budaya yang berfokus pada hasil.
 - c. Meningkatkan semangat dan komitmen anggota staff.
 - d. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan menjadi lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, serta dengan organisasi secara keseluruhan.
 - e. Membangun hubungan yang positif dan terbuka antara manajer sepanjang tahun tentang diskusi pekerjaan.
 - f. Memberikan kerangka kerja untuk kesepakatan sasaran dalam bentuk standar kinerja dan target agar semua orang tahu sasaran apa yang ingin dicapai dan siapa yang harus bertanggung jawab untuk mencapainya.
 - g. Memusatkan perhatian pada kualitas dan kemampuan yang diperlukan untuk pelaksanaan efektif, serta langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan tersebut.

C. Faktor-faktor Kinerja

Kinerja individu serta kinerja organisasi secara parsial maupun keseluruhan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi.

Menurut Mangkunegara yang dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020). Menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (*Knowledge+Skill*). Dengan kata lain, pegawai dengan IQ rata-rata (110-120), pendidikan yang memadai untuk pekerjaan mereka, dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya—orang yang tepat di tempat yang tepat dan di pekerjaan yang tepat.

2. Faktor motivasi

Cara seorang karyawan bersikap terhadap lingkungan kerjanya adalah sumber motivasi mereka. Kondisi yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) adalah apa yang disebut sebagai motivasi.

D. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam AD DWI (Dewi, 2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu;

(4) Efektifitas; dan (5) Kemandirian adalah beberapa indikator kinerja karyawan.

1. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Kualitas kerja juga dapat digambarkan dari tingkat baik atau buruknya hasil kerja karyawan, serta kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang diwakili oleh jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan. Ini adalah ukuran dari jumlah hasil kerja dan siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut. Misalnya, karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketepatan waktu adalah jumlah aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditetapkan secara koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit. Ini berarti bahwa selain sumber

daya manusia, organisasi harus memaksimalkan penggunaan sumber daya teknologi, modal, informasi, dan bahan baku.

5. Kemandirian adalah ketika seseorang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sendiri tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain. Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian karyawan. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya sendiri, mereka tidak perlu diawasi dan dapat melakukan pekerjaan mereka sendiri tanpa meminta bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Fanny Thalia Anggraeni (2022)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (PT. HARSAN TEKNIK	Dengan signifikansi 0.000 di bawah 0,05, nilai Thitung lingkungan kerja sebesar 13.499 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.98472. nilai Thitung disiplin kerja 17.091 lebih besar dari nilai Ttabel 1.98472, dengan signifikansi 0.000

		INDONESIA)	di bawah 0,05. dan nilai Ttabel sebesar 1.98472 kurang dari nilai Thitung sebesar 18.742, dengan signifikansi 0.000 di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan secara parsial.
2.	Marcell Try Dharma	PENGARUH <i>REWARD</i> , STRESS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL YAN RESIDANCE TEGAL	Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa variabel budaya <i>Reward</i> (X1) mempengaruhi kinerja kerja karyawan secara signifikan, dengan nilai sig 0,045 < 0,05. Dengan nilai sig. 0,665 kurang dari 0,05, variabel stres kerja (X2) berdampak signifikan pada kinerja kerja karyawan. Selain itu,

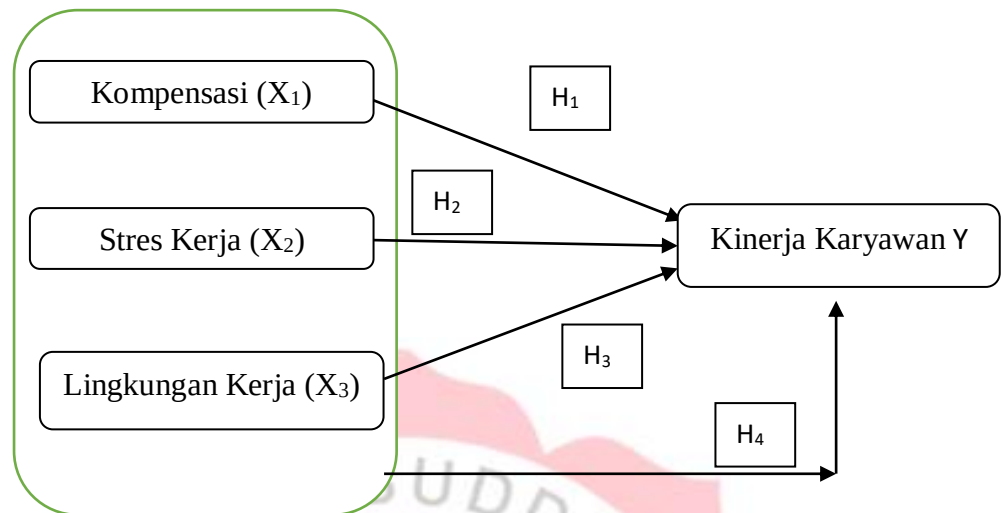
			pelatihan kerja (X3) berdampak kurang signifikan pada kinerja kerja karyawan, dengan nilai sig. 0,0000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pelatihan kerja, stres kerja, dan faktor gaji mempengaruhi kinerja kerja karyawan di Hotel Yan Residence Tegal secara bersamaan.
3.	Fredika Gloria Sihombing	PENGARUH GAJI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KESEHATAN DAN KESELEMATAN KERJA (K3) TERHADAP	Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel independen—variabel X1, Disiplin Kerja (X2), dan Variabel X3—berpengaruh satu sama lain, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4), yang berdampak positif

		KINERJA KARYAWAN PT. UNIRES	pada variabel dependen PT Unires Indonesia, Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh Disiplin Kerja (X2) dan Gaji (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang berarti nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa itu memiliki nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) berdampak dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05.
--	--	--	---

4.	Amelia Destyawati Setia	PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLASWOD BANGUN INDONESIA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT Plaswod Bangun Indonesia. Nilai kompetensi yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan adalah 0,102 Karena variabel kompetensi memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05, 0,001 menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kompensasi dan 0,016 menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan kerja.
----	-------------------------------	--	--

5.	CALVIN LINALDI	PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. METALINDO PRIMA	Dengan mempertimbangkan hasil uji hipotesis, t hitung untuk motivasi adalah 6.632, nilai t untuk lingkungan kerja 4.611 Untuk disiplin kerja, t hitung adalah 5.567, dan untuk kepemimpinan, t hitung adalah 4.815, dan t tabel adalah 1.665, yang diperoleh dari t tabel distribusi untuk $df = 80 - 4$ dan level signifikan 0,05. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_o ditolak karena t_{hitung} lebih besar dari t tabel.
----	-------------------	---	---

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.I Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H₁ = Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₂ = Pengaruh Stres Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₃ = Pengaruh Lingkungan Kerja (X₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₄ = Pengaruh Kompensasi (X₁), Stres Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya. Hubungan antara variable dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

(X₁) KOMPENSASI

(X₂) STRESS KERJA

(X₃) LINGKUNGAN KERJA

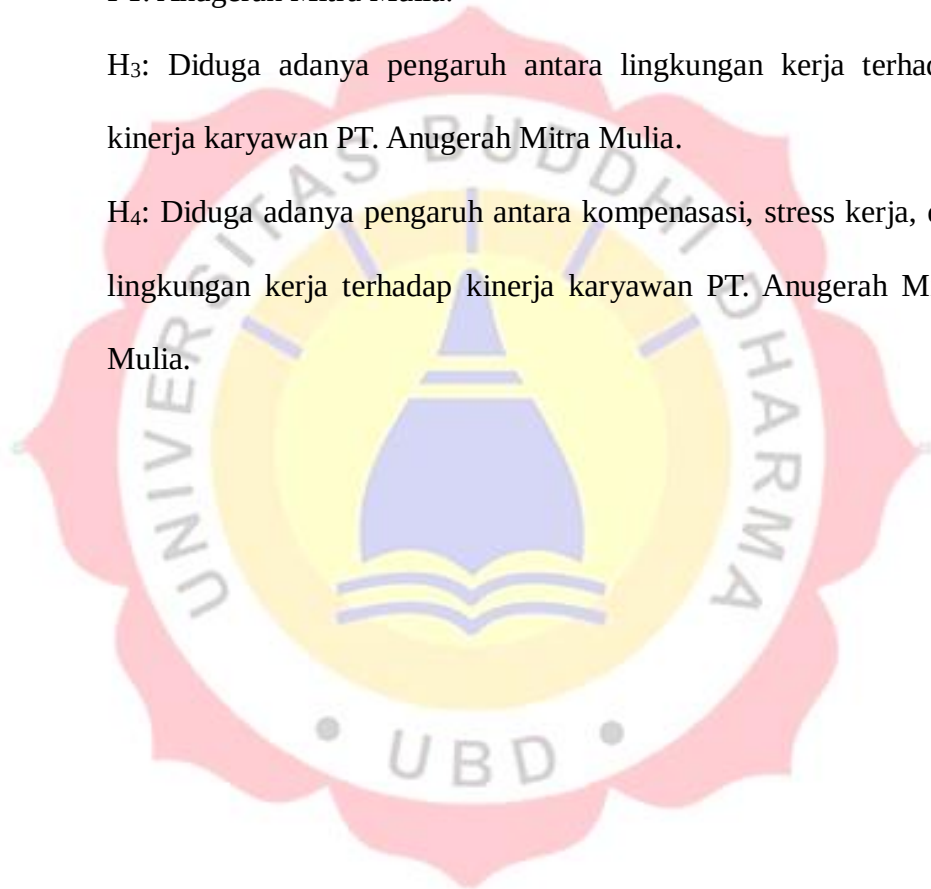
(Y) KINERJA KARYAWAN

H₁: Diduga adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.

H₂: Diduga adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja PT. Anugerah Mitra Mulia.

H₃: Diduga adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.

H₄: Diduga adanya pengaruh antara kompensasi, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan sistematis untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan dan menjawab pertanyaan penelitian. Tujuan dari metode penelitian adalah untuk mendapatkan data yang valid, akurat, dan dapat dipercaya serta untuk menghasilkan kesimpulan yang obyektif dan berdasarkan bukti yang ada. Metode penelitian juga membantu peneliti merencanakan dan menjalankan studi mereka dengan cara yang terorganisir dan terstruktur.

Dalam penelitian ilmiah, ada berbagai jenis metode yang digunakan, termasuk kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data deskriptif, yang memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti. Metode kuantitatif, di sisi lain, melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik, dan menggunakan pendekatan statistik untuk memeriksa hubungan antara variabel.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini merupakan PT. Anugerah Mitra Mulia merupakan anak perusahaan swasta yang bergerak dalam usaha perdagangan produksi Garment. Adapun untuk pabriknya terletak Jl. Selabintana No. 41 KM. 3.5 Kec. Sukabumi, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun

1997. Dan untuk kantor pusatnya sendiri terletak di Jl Perkutut Kampung Bambu RT/RW 002/09 Kel. Bojong Nangka, Kec. Kelapa Dua, Tangerang.

1. Sejarah Singkat Objek

PT. Anugerah Mitra Mulia merupakan anak perusahaan swasta yang bergerak dalam usaha perdagangan produksi Garment. Adapun untuk pabriknya terletak Jl. Selabintana No. 41 KM. 3.5 Kec. Sukabumi, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1997. Dan untuk kantor pusatnya sendiri terletak di Jl Perkutut Kampung Bambu RT/RW 002/09 Kel. Bojong Nangka, Kec. Kelapa Dua, Tangerang. PT. Anugerah Mitra Mulia juga mendistribusikan secara luas produknya ke setiap Matahari Departement Store yang ada di wilayah Indonesia dengan menggunakan nama brand “DONITA”.

Demi kepuasan pelanggan PT Anugerah Mitra Mulia selalu berusaha memberikan yang terbaik. Dengan tidak adanya keterlambatan pada saat pengiriman barang dan mengirim barang sesuai dengan permintaan yang diminta oleh customer. Serta tidak adanya kesalahan pengiriman kepada customer dan kekurangan barang pada saat pengiriman. Sehingga profesionalisme perusahaan dapat teruji.

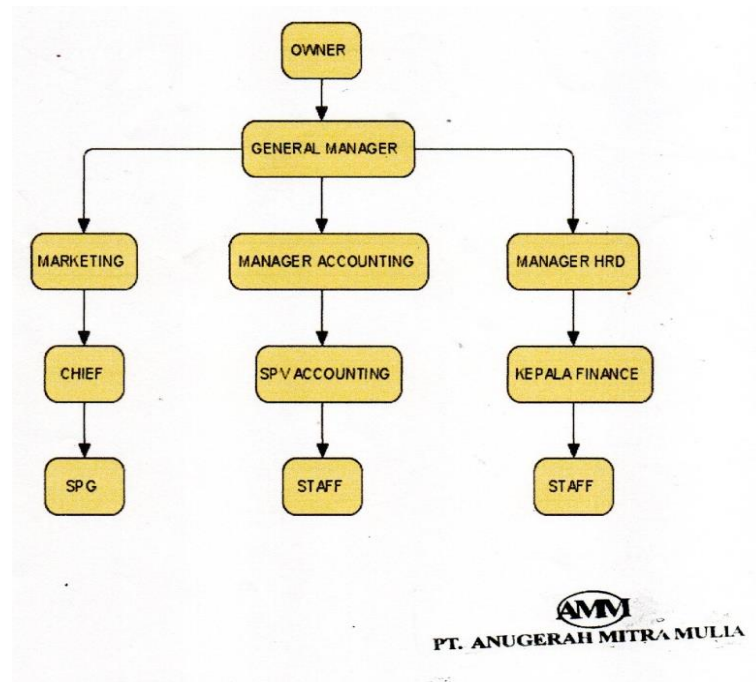
2. Visi Misi Objek Penelitian

Visi PT. Anugerah Mitra Mulia adalah menjadi perusahaan dagang yang senantiasa tumbuh dan berkembang dengan sehat serta mampu menghadapi dunia persaingan.

Misi PT Anugerah Mitra Mulia adalah menghasilkan laba yang maksimal untuk mendukung pengembangan kegiatan operasional perusahaan, menjalin hubungan kemitraan pemasok dan penyalur dengan baik guna untuk melakukan kerja sama yang saling menguntungkan, mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kinerja perusahaan.

3. Uraian Tanggung Jawab

Struktur organisasi biasanya digambarkan sebagai bagan yang menunjukkan hubungan antara unit-unit organisasi dan wewenang yang ada, dan merupakan kerangka yang menciptakan sistem pola tetap di antara kedudukan dan peranan dalam semua lingkungan kerja sama.



Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT. Anugerah Mitra Mulia

a. Tugas Dan Wewenang Struktur Organisasi

1. Tugas dan wewenang Owner

- a) Menyetujui atau menolak perencanaan ekspansi perusahaan.
- b) Mengevaluasi setiap keputusan yang dibuat oleh General Manager apakah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.
- c) Menentukan kepengurusan yang akan menjalankan kegiatan operasional perusahaan.
- d) Menyetujui atau menolak untuk menambah modal saham perusahaan.

2. Tugas dan wewenang General Manager

- a) Menyusun perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
- b) Mengambil keputusan-keputusan penting yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.
- c) Mempertanggungjawabkan jalannya kegiatan operasional perusahaan kepada *Owner*.

3. Tugas dan wewenang Marketing

- a) Membuat rencana dan kebijakan pemasaran yang meliputi kegiatan promosi, syarat penjualan dan pemasaran produk di pasar.
- b) Memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan dan disetujui.
- c) Memimpin, mengkoordinasi dan bertanggung jawab kan kegiatan pemasaran dan promosi kepada *Owner*.
- d) Mengidentifikasi pangsa-pangsa pasar yang baru dan tempat-tempat yang strategi untuk memasarkan produk.

4. Tugas dan wewenang Manager Accounting

- a) Membuat laporan keuangan bulanan yang dilengkapi dengan data dari sistem untuk digunakan dalam rapat bulanan manajer-manajer perusahaan.

- b) Menggunakan sistem akuntansi untuk membuat laporan keuangan bulanan yang menggunakan data keuangan yang ada untuk memberikan informasi dan kontrol keuangan kepada perusahaan induk.
- c) Menyusun laporan keuangan triwulanan untuk memberikan informasi keuangan kepada manajemen dan pihak terkait lainnya.
- d) Menyusun laporan keuangan setengah tahunan (semester) untuk kepentingan audit, bank, shareholder, dan pemeriksaan audit internal dan eksternal.
- e) Memeriksa dan mengawasi data yang mendukung transaksi akuntansi dari departemen-departemen terkait untuk memastikan bahwa transaksi keuangan dibuat sesuai dengan informasi dan fakta yang ada.
- f) Mengkompilasi dan menganalisis anggaran seluruh departemen untuk kebutuhan estimasi anggaran organisasi secara keseluruhan.

5. Tugas dan wewenang Manager HRD

- a) Menyeleksi dan merekrut karyawan yang berkompeten untuk ditempatkan diposisi yang sesuai dengan bidangnya.

- b) Mengatur pekerjaan tertulis yang menyangkut pendayagunaan sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c) Menetapkan, menghitung serta membayar gaji/upah karyawan.
- d) Menilai kinerja karyawan.
- e) Berusaha menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan.

6. Tugas dan wewenang Chief

- a) Membuat laporan omset penjualan di Matahari Departement Store ke *Owner* dan General Manager.
- b) Menyeleksi dan merekrut SPG yang terampil.
- c) Menilai kinerja SPG.
- d) Berusaha menjalin hubungan yang harmonis antara SPG dengan customer.

7. Tugas dan wewenang Spv Accounting

- a) Menyesuaikan strategi akunting perusahaan dengan strategi bisnisnya.
- b) Menjaga keseimbangan neraca L/R dan mengatur pencatatan neraca perusahaan sesuai dengan aktivitas perusahaan.
- c) Memastikan bahwa pencatatan neraca L/R dan aktivitas akunting lainnya dilakukan dengan benar dan akurat.

- d) Mengevaluasi dan mengevaluasi implementasi sistem akunting untuk memberi masukan ke strategi bisnis dan sistem keuangan.
- e) Mengatur fungsi dan kinerja unit dan bagian akunting agar berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja SDM akunting.
- f) Melakukan tugas lain yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

8. Tugas dan wewenang Kepala Finance

- a) Mengukur dan menyusun kebutuhan dana untuk anggaran belanja perusahaan.
- b) Mengatur pengeluaran dan penerimaan perusahaan agar berjalan efisien.
- c) Menelaah laporan bulanan dari buku besar umum dan membuat analisa terhadap laporan tersebut.
- d) Membuat anggaran yang diperlukan perusahaan.

9. Tugas dan wewenang SPG

- a) Mencapai tingkat produktivitas kerja terbaik.
- b) Mencapai target *sales* yang ditentukan.
- c) Menjaga tingkat kehilangan barang.
- d) Mengusulkan penyesuaian sistem kerja, pengorganisasian, dan pemajangan produk siap pakai.

- e) Meminta fasilitas yang dapat mempermudah pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas.

10. Tugas dan wewenang Staff

- a) Menjalankan tugas-tugas yang diberikan, seperti mengumpulkan data (fakta).
- b) Mematuhi semua kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
- c) Melaporkan semua kegiatan dan hasil pekerjaan kepada atasannya masing-masing.
- d) Bekerja sama dan saling membantu dengan karyawan yang lainnya.
- e) Mendiskusikan rencana-rencana yang sedang dipikirkan dengan berbagai hak dan memperoleh kesepakatan mereka atau memperoleh alasan mengapa rencana tersebut ditolak.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (STEI INDONESIA) Data primer adalah jenis data yang diberikan langsung kepada peneliti dari sumber pertama atau lokasi penelitian. Data primer digunakan dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data primer melibatkan peneliti mengumpulkan informasi melalui observasi langsung dari subjek, atau melalui

percakapan, wawancara, kuesioner, atau eksperimen. Data primer dikumpulkan dengan maksud untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik dan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk penelitian kali ini, pengumpulan informasi dilakukan dengan cara pengisian kuesioner oleh PT. Anugerah Mitra Mulia.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (STEI INDONESIA) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada orang lain, seperti melalui dokumen atau orang lain. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam upaya mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui serangkaian pertanyaan tertulis untuk mencapai tujuan penelitian. Kuesioner terdiri dari kumpulan pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya dan disusun secara logis. Untuk menghitung skor penelitian ini, skala likert digunakan.. Setiap alternative jawaban akan diberi bobot skala oleh skala likert, sehingga alat ini akan menghasilkan total skor untuk setiap responden dengan kata-kata berikut :

Tabel III. 1 Skala Likert

Skala	Alternative Jawaban	Simbol
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dikutip kembali (STEFANNY, 2022)

“Populasi adalah area umum yang terdiri dari subjek dan objek dengan karakteristik dan kuantitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan”.

Dari apa yang dimaksud dengan "populasi", dapat disimpulkan bahwa itu tidak hanya jumlah orang yang terlibat dalam objek atau subjek yang dipelajari; populasi dapat mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Mengambil seluruh populasi di PT. Anugerah Mitra Mulia dengan karyawan berjumlah 134 Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari populasi pada PT. Anugerah Mitra Mulia. Dengan populasi terbesar, peneliti tidak dapat memeriksa semua populasi.

Misalkan, karena ketergantungan uang, energi, dan waktu, hanya beberapa contoh awal komunitas yang diambil untuk dipelajari. Jumlah sampel dihitung dengan rumus slovin berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan atau nilai kritis 5% {0.05}.

Menggunakan data dari laporan untuk mendapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan, rumus dimasukkan ke dalam bentuk angka yang sesuai dalam laporan ini. Besarnya sampel jumlah karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia yang dibutuhkan adalah:

Diketahui N = 134 Orang e-5% maka

$$n = 134 / (1 + (134 \times (0,05)^2))$$

$$n = 134 / (1 + 0,335)$$

$$n = 100.374 \text{ sampel. Dibulatkan menjadi } 100$$

3. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendapatkan informasi penelitian:

- a. Observasi: Teknik ini memerlukan pengamatan langsung terhadap objek, peristiwa, atau perilaku yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif (peneliti terlibat dalam kegiatan yang diamati) atau non-partisipatif (peneliti mengamati dari luar).
- b. Wawancara: Wawancara adalah cara langsung untuk mengumpulkan data kualitatif atau kuantitatif antara peneliti dan orang yang diwawancarai. Wawancara dapat terstruktur dengan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya, atau tidak terstruktur dengan pertanyaan yang lebih fleksibel.
- c. Kuesioner: Kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data yang mengirimkan pertanyaan tertulis kepada responden. Jenis kuesioner dapat berupa pertanyaan terstruktur dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden untuk memberikan tanggapan bebas.
- d. Studi dokumenter: Metode ini dapat mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti jurnal penelitian, laporan, catatan, buku, arsip, atau data yang sudah ada dalam basis data elektronik.
- e. Eksperimen: Eksperimen adalah metode pengumpulan data di mana variabel independen diubah untuk melihat bagaimana mereka berdampak pada variabel dependen. Eksperimen biasanya

dilakukan dalam lingkungan kontrol, di mana peneliti dapat mengatur dan mengontrol kondisi eksperimen.

- f. Studi kasus: Teknik ini mengevaluasi satu atau lebih kasus individu, kelompok, organisasi, atau situasi tertentu. Observasi, wawancara, atau analisis dokumen digunakan untuk mengumpulkan data untuk memahami kasus secara menyeluruh.

Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat tergantung pada tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, dan karakteristik populasi atau objek yang diteliti.

E. Operasional Tabel Penelitian

Tabel operasional variabel yang dibuat oleh peneliti ditunjukkan di halaman berikutnya ini dikumpulkan dari berbagai sumber para ahli dan dikutip oleh beberapa penganalisa sebelumnya.

Tabel III. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan		Skala
KOMPENSASI (X1)	Keadilan Internal	1	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	Ordinal
	Internal	2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	
	Keadilan Eksternal	3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (UMR)	

		4	Gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	
	Mampu Memenuhi Kebutuhan	5	Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	
		6	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari hari	
	Taraf Hidup Yang Layak	7	Gaji yang saya terima membuat saya memiliki taraf hidup yang layak	
	Kesejahteraan	8	Perusahaan memberikan kesejahteraan berupa asuransi atau jaminan hari tua	
	Menimbulkan Rasa Semangat Bekerja	9	Gaji yang saya terima membuat saya memiliki semangat dalam bekerja	
10		Kenaikan gaji setiap tahunnya membuat saya semangat		
Sumber : SITASI DARI Haryani 2019				
STRES KERJA	Beban Kerja	1	Pekerjaan yang	Ordinal

(X2)			membutuhkan lebih banyak keahlian daripada kemampuan
	Konflik Peran	2	Adanya pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan jabatan
	Hilangnya Kekompakan	3	Para karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia sulit untuk bersifat professional jika terdapat masalah pribadi
	Tidak Adanya Dukungan yang Memadai	4	Dukungan dari sesama anggota kelompok dalam membagi masalah
	Teritorial Organisasi	5	Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap lingkungan pribadi mereka
	Teknologi	6	Tersedianya barang-barang yang diperlukan demi kelangsungan dan kenyamanan para pegawai
	Pengaruh	7	Sering merasa pekerjaan yang

	Pemimpin		dilakukan tidak sesuai dengan hati nurani	
	Peluang Karir	8	Saya mendapat tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	
	Peran yang Tidak Jelas	9	Saya sering menemukan kesulitan pada saat bekerja	
	Struktur Organisasi	10	Struktur organisasi yang tidak jelas dan tidak pernah diubah dalam waktu yang lama	
Sumber : SITASI DARI Derry Febriant 2020				
LINGKUNGAN KERJA (X3)	Suasana Kerja	1	Sirkulasi udara di tempat kerja baik	Ordinal
		2	Suhu dan kelembaban udara ditempat kerja	
		3	Pencahayaan ditempat kerja	
	Hubungan Antar Rekan Kerja	4	Hubungan antar rekan kerja yang terjadi di perusahaan sangat harmonis	
		5	Hubungan kerja sama antar divisi yang baik	
	Hubungan	6	Komunikasi antara pimpinan	

	Antar		dan bawahan lancar	
	Bawahan Dan Pimpinan	7	Kerja sama antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik	
	Tersediaan Fasilitas Kerja	8	Perusahaan selalu memfasilitasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	
		9	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan	
		10	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan bermutu baik	
Sumber : SITASI DARI Surajiyo 2020				
KINERJA KARYAWAN (Y)	Kualitas Kerja	1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan	Ordinal
		2	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standard perusahaan	
	Kuantitas	3	Saya mampu mengerjakan lebih dari satu macam	

			pekerjaan dalam satu waktu (multitasking)	
		4	Seluruh pekerjaan yang saya terima selalu dapat diselesaikan dengan baik	
	Ketepatan Waktu	5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	
		6	Saya selalu memberikan laporan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	
	Efektifitas	7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif	
		8	Saya mampu bekerja secara produktif	
	Kemandirian	9	Saya sudah mengerti tugas apa yang harus dikerjakan setiap harinya	
		10	Saya dapat menyelesaikan permasalahan di pekerjaan yang dilakukan secara mandiri	

Sumber : SITASI DARI Dewi 2019

F. Teknik Analisa Data

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Dr. Vivi Silvia, 2020) dalam buku berjudul “Statistika Deskriptif” menjelaskan bahwa:

"Statistik deskriptif adalah suatu teknik untuk mengumpulkan angka dalam bentuk catatan dan kemudian menampilkannya dalam bentuk grafik untuk analisis dan interpretasi hasil."

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah proses evaluasi kemampuan instrumen atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur ide atau variabel yang dituju dengan akurat dan tepat. Validitas instrumen juga mengacu pada kemampuan instrumen untuk memberikan prediksi yang kuat tentang ide atau variabel yang sedang diteliti.

Menurut Ghazali dikutip kembali (Anggraeni, 2022) mengatakan bahwa:

“Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi legalitas suatu instrumen atau kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat menjelaskan apa yang dimaksudkan untuk diukur.”

Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$)

dengan degree of freedom (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrument dapat di tentukan sebagai berikut:

1. $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}.$
2. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}.$

b. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali dikutip kembali (Anggraeni, 2022) mengatakan bahwa: “Uji reliabilitas sebenarnya adalah proses evaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur konstruk atau variabel. Dalam uji ini, kuesioner dianggap handal atau reliabel jika hasilnya konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keakuratan data penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dikutip kembali (Anggraeni, 2022) mengungkapkan bahwa uji asumsi klasik digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa tes yang dilakukan telah menghindari normalitas data, multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, sehingga tes dapat dimasukkan ke dalam analisis regresi linear berganda.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Dharma, 2022) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki

distribusi normal atau hampir normal. Dalam penelitian ini, uji statistik digunakan. Menurut Sujarweni dikutip kembali oleh (Dharma, 2022) pengambilan keputusan: data memiliki distribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$, dan tidak jika $\text{sig} < 0,05$.

Metode probabilitas normal dapat digunakan untuk melakukan analisis normalitas data dengan melihat bagaimana data tersebar pada sumbu diagonal grafik. Dengan kata lain, jika data tersebar di sekitar garis diagonal, maka regresi akan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikorelitas

Uji Multikolinearitas menurut (Dharma, 2022) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen berkorelasi dalam model regresi. Variabel independen tidak akan berkorelasi dengan model regresi yang baik.

Menurut Ghozali dikutip kembali oleh (Dharma, 2022) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, dapat dilihat dari:

1. Nilai Tolerance atau lawannya.
2. Variance Inflation Factor (VIF). Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya

multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedasitas

Menurut (Dharma, 2022) Variasi adalah hasil dari heteroskedastisitas, yang berarti bahwa varians dari setiap pengamat berbeda dari variabel lainnya. Variabel residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam uji regresi. Sebagian besar orang menganggap regresi heteroskedastisitas yang tidak terjadi sebagai model regresi yang baik. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan program SPSS V.25.

Menurut Ghazali dikutip kembali (Dharma, 2022) Dasar analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Gaya titik yang teratur menunjukkan heteroskedastisitas..
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi dalam kasus di mana tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di seluruh sumbu Y di atas dan di bawah angka 0.

d. Uji Regresi Sederhana

Dalam analisis regresi sederhana, hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) ditunjukkan.

Salah satu tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel independen dan variabel dependen, dan juga untuk memperkirakan apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun dalam situasi di mana variabel independen meningkat atau menurun.

Rumus regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel independen

e. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Independen Pertama (Kompensasi)

X_2 = Variabel Independen Kedua (Stress Kerja)

X_3 = Variabel Independen Ketiga (Lingkungan Kerja)

f. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Keputusan untuk uji T parsial didasarkan pada nilai signifikansi dan perbandingan antara T-hitung dan T-tabel yang dibuat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS:

- a. Jika Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Jika nilai T-hitung $>$ dari T-tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. 50
- d. Jika nilai T-hitung $<$ dari T-tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Nilai perbandingan antara F-hitung dan F-tabel yang

dibuat dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS digunakan untuk membuat keputusan uji F simultan:

- a. Jika Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Jika nilai F-hitung $>$ dari F-tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- d. Jika nilai F-hitung $<$ dari F-tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut (Latief et al., 2019), koefisien determinasi (R^2), yang nilainya berkisar antara nol dan satu, menunjukkan tingkat ketepatan yang ideal untuk analisis regresi. Variabel dependen sama sekali tidak dipengaruhi oleh koefisien determinasi variabel independen. Sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R^2) meningkat ke arah satu, variabel independen berdampak pada variabel dependen.