

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kelapa sawit merupakan salah satu usaha utama dalam mendukung pembangunan moneter Indonesia. Bagaimanapun, selama pandemi Coronavirus, industri kelapa sawit benar-benar berkembang dengan positif dan memiliki opsi terbesar untuk meningkatkan industri kelapa sawit terhadap produk domestik bruto. Industri ini telah menyerap 4,2 juta pekerja langsung dan 12 juta pekerja lepas. Secara konsisten industri kelapa sawit memberikan kontribusi 3,5% terhadap Produk Domestik Bruto Indonesia.

Produksi minyak sawit (CPO) Indonesia pada tahun 2021 diperkirakan mencapai 49,71 juta ton sepanjang 5 tahun terakhir. Tentunya hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian produksi minyak kelapa sawit di Indonesia walaupun tidak mengalami kenaikan yang signifikan setiap tahun nya tetapi masih konsisten selama 5 tahun terakhir ini.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang tersedia tentunya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap perkembangan dan kemajuan industri kelapa sawit di Indonesiabaik yang bekerja di perusahaan swasta maupun perusahaan yang dikelola negeri. Karena yang dipekerjakan di sebuah perusahaan merupakan manusia yang dapat berfungsi sebagai perencana, memikirkan dan menggerakkan untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan sangat diharapkan dalam mencapai tujuan perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpotensi tentunya menjadi prioritas utama yang masuk dalam kriteria sebuah perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011). Oleh karena itu perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawannya karena tentunya akan berdampak terhadap hasil produksi minyak kelapa sawit suatu perusahaan.

PT. TASIK RAJA adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri kelapa sawit (PKS) yang terletak di Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan yang mengolah kelapa sawit hasil perkebunan daerah maupun dari luar daerah seperti dumai, anak tasik maupun dari sibolga, tentunya menjadi sumber penyokong perusahaan untuk terus berproduksi. Namun disamping itu kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi perusahaan karena apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak terhadap pendapatan perusahaan.

Oleh karena itu di dalam sebuah perusahaan dibutuhkan suatu tindakan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain dengan memberikan kompensasi dan jaminan kerja bagi karyawan yang disebut motivasi. Motivasi merupakan suatu usaha yang diberikan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karyawannya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Mahardhika (2013) istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah sebuah daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam penulisan penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT. Tasik Raja, seperti kondisi pabrik yang tidak berubah, penempatan karyawan pada bagian yang sama dalam rentang waktu yang cukup lama. Akibatnya karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan karena pekerjaan yang monoton yang dijalani setiap harinya. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha atau dorongan tertentu seperti kenaikan pangkat dan bonus sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Selain itu stres kerja yang dialami oleh karyawan juga perlu diperhatikan dimana stres kerja ini sangat mempengaruhi kondisi masing masing karyawan secara langsung maupun tidak langsung pada saat bekerja.

Masalah stres kerja yang dialami oleh para karyawan menjadi salah satu masalah yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan PT. Tasik Raja. Tentu saja stres kerja tidak akan timbul kalau tidak ada pemicunya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan akan muncul berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka seperti kelelahan, otot sering tegang, sakit kepala dan gatal atau bermasalah. Stres kerja dapat dilihat dan diamati dengan munculnya keluhan-keluhan tentang pekerjaan, seperti tekanan kerja yang tinggi dan waktu istirahat yang kurang karna harus bekerja hampir di setiap harinya. Sebagai

hasilnya, pada diri karyawan akan muncul berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising di lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Alex (2014) lingkungan kerja merupakan segala hal baik yang tampak maupun tidak tampak disekitar para karyawan, yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja peneliti mengamati bahwa terdapat beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Tasik Raja antara lain karyawan mengalami kejenuhan pada saat bekerja, stres kerja akibat tekanan kerja dan waktu bekerja yang tinggi dan suara bising yang timbul dari proses pengolahan pabrik yang terjadi di lingkungan kerja yang berdampak terhadap kondisi karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Motivasi Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, provinsi Sumatera Utara ?
2. Bagaimanan tingkat stres kerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara ?
3. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti menentukan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, provinsi Sumatera Utara.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai kegunaan dengan memberikan manfaat dan sebagai pedoman atau panduan bagi masyarakat luas, khususnya:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk perusahaan untuk tidak mengabaikan kondisi karyawan baik itu motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja karyawan untuk terus agar perusahaan PT. Tasik Raja bisa terus berkembang dan maju dalam memproduksi minyak kelapa sawit.diperhatikan
3. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi yang kedepannya dapat menjadi perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Islamiati, dkk (2021) berencana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Puma Cat Indonesia menggunakan teknik kuantitatif dengan jumlah sampel 60 responden. Penelusuran informasi yang digunakan adalah uji kualitas informasi yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dengan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial dan bersamaan, koefisien determinasi menggunakan SPSS varian 25.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, tekanan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,8%. Terlebih lagi, ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Demikian juga variabel motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif.

Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (2019) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Modernland Realty, Tbk, Jakarta Selatan dengan sampel sebanyak 70 responden. Pengujian analisis menggunakan SPSS Variant 21. Teknik uji sampling menggunakan pengujian sensus dan prosedur pemilihan informasi menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta berbagai uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, koefisien pengujian determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara keseluruhan memiliki dampak sebesar 47,7% pada kinerja karyawan, sedangkan sisa 52,3% dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak diperiksa dalam tinjauan ini.

Ahmad Saputra dan Johan (2017) yang telah meneliti sebelumnya dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Dr Wahidin Sudirohusodo Medan baik secara simultan ataupun secara parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Alat uji

yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Variabel Motivasi, Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Dr Wahidin Sudirohusodo Medan.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Cahya Widuri Wulan (2019) yang bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Palma Nugraha menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 86 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan prosedur teknik sampling yaitu simple random sampling dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Boone & Kurtz (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kemampuan untuk menarik, membuat, dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat untuk menyelesaikan latihan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) SDM adalah ilmu dan spesialisasi dalam mengarahkan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar

berhasil dan cakap dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Sehingga disimpulkan bahwa MSDM adalah kemampuan untuk menciptakan dan menahan pekerja yang memiliki kemampuan dalam mengawasi dan mengelola kegiatan dan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Defenisi Motivasi

Perilaku manusia di timbulkan atau di mulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi atau motif, kebutuhan, desakan, keinginan, dorongan. Dalam penulisan ini kita menggunakan istilah motivasi.

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pengembangan perilaku yang dipisahkan oleh jenis tindakan atau tindakan melalui interaksi mental. Sebagaimana ditunjukkan oleh Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam diri individu, yang mendorong cara berperilaku untuk bergerak dan memikul tanggung jawab sebagai karyawan yang bekerja.

Selain itu, menurut Handoko (2017) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari anggapan-anggapan yang dikomunikasikan oleh para pakar tersebut, cenderung dianggap bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan, atau kemauan yang muncul dari dalam diri seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan yang kita inginkan motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi yang diberikan kepada orang-orang dapat dipisahkan menjadi 2 macam inspirasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah cara yang terlibat dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka dapat mencapai sesuatu dengan cara yang kita pertahankan bahwa dengan memberi kesempatan harus mendapatkan hadiah. Dari pemahaman tersebut, jika seorang perintis berusaha untuk menghidupkan dan mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan tugas dengan baik, mungkin dibutuhkan motivasi sebagai imbalan atau dorongan baik material maupun tidak material.

2.2.2.2 Faktor faktor Motivasi

Motivasi kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yang membuat karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Sondang (2014) berpendapat bahwa karyawan perlu mengetahui beberapa faktor-faktor seperti:

1. Faktor Biografikal

Faktor biografikal yaitu faktor yang meliputi umur, jenis kelamin, jumlah tanggungan dan mas kerja.

2. Kepribadian

Karakter seseorang terdiri dari tiga aspek yaitu ; faktor keturunan, lingkungan dan situasi.

3. Persepsi

Adanya perbedaan pandangan karyawan tentang pekerjaan merupakan hal yang dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan.

4. Kemampuan Belajar

Mampu mempelajari hal, metode, teknik, dan cara berpikir hingga memahami hal hal yang baru dalam suatu kondisi.

5. Sistem nilai yang dianut

Tentang karyawan yang menganut norma, seperti perilaku benar atau salah, baik atau buruknya.

2.2.2.3 Tujuan Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menjaga kinerjanya agar tetap konsisten setiap saat. Berikut merupakan tujuan diberikan motivasi yaitu:

1. Mengangkat semangat karyawan
2. Meningkatkan sikap dan kepuasan pada kerja karyawan
3. Menambah produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan tingkat kedisiplinan dan
5. Meningkatkan tingkat presensi atau kehadiran karyawan

2.2.2.4 Aspek-aspek Motivasi

Teori kebutuhan menurut McClelland (dalam Hidayati, 2016) juga disebut teori motivasi. Dia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari budaya. Pada dasarnya seorang individu ditentukan oleh tiga persyaratan, khususnya:

1. Kebutuhan Menguasai

Kebutuhan yang bergantung pada keinginan individu untuk mengawasi atau memimpin orang lain. Seperti yang ditunjukkan oleh McClelland, ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, khususnya kebutuhan pribadi dan sosial. Ilustrasi kekuasaan individu adalah seorang pemimpin organisasi yang mencari situasi yang lebih tinggi untuk mengawasi orang lain dan mengarahkan kemana organisasinya akan bergerak, sedangkan kekuasaan sosial adalah kekuasaan yang

misalnya dimiliki oleh seorang pelopor yang memiliki kekuasaan dan menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan. tujuan sosial, seperti harmoni.

2. Kebutuhan Berafiliasi

Individu yang memiliki motivasi tinggi untuk berpartisipasi. Bersifat sosial untuk berinteraksi dan menemani orang lain. Memiliki perasaan, memiliki tempat atau tempat berkumpul karena didorong oleh keinginan untuk berteman, mereka lebih sering membutuhkan keyakinan yang lebih jelas dan lebih percaya diri, umumnya akan bertemu dan berusaha untuk mendapatkan pemahaman bersama tentang apa yang telah terjadi dan apa yang harus mereka terima, selalu siap dengan nasihat dan suka membantu orang lain dalam situasi yang sulit dan mendukung secara bersama.

3. Kebutuhan Berprestasi

Manusia yang mempunyai motivasi prestasi tinggi. Atributnya adalah mereka menjadi antusias ketika mereka berhasil, mengajukan tujuan yang masuk akal dan melanjutkan dengan rencana tindakan yang masuk akal, mereka akan memiliki rasa memiliki dengan hasil mereka sendiri, mereka bertindak sebagai visioner bisnis, memilih sakelar pengujian dan menampilkan lebih banyak perilaku penggerak daripada sebagian besar. McClelland berpendapat, dengan asumsi bahwa persyaratan individu adalah bidang kekuatan untuk luar biasa, pengaruh pada inspirasi individu untuk memanfaatkan cara berperilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan.

2.2.2.5 Jenis jenis Motivasi

Setiap individu memang memiliki inspirasi yang dapat menjadi jiwa dalam mendorong dan mengembangkan semangat bekerja. Jiwa yang digerakkan oleh

seorang individu dapat muncul dari dirinya sendiri atau dari luar, dimana kedua struktur tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama menjadi daya dorong utama untuk inspirasi seseorang (Fahmi, 2016). Menurut Fahmi, 2016 jenis inspirasi muncul dalam dua struktur penting, yaitu:

1. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul dari luar diri individu, selanjutnya mendorong individu tersebut untuk membangun dan mendorong jiwa persuasif dalam diri individu untuk mengubah setiap sudut pandang yang dimilikinya untuk memperbaiki keadaan.

2. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam adalah motivasi yang muncul dan berkembang serta tercipta dalam diri individu, yang kemudian mempengaruhinya untuk mencapai sesuatu yang signifikan dan signifikan. setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang (Fahmi, 2016). Menurut Fahmi, 2016 bentuk motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

2.2.3 Teori Stres Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan dapat mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Beberapa tekanan kerap kali berasal dari lingkungan kerja seperti bunyi mesin pengolahan pabrik yang bising, sehingga suara pabrik yang bising bisa mengakibatkan stres terhadap karyawan. Tekanan kerja yang

tinggi, kondisi lingkungan yang tidak berubah dan kurangnya waktu istirahat yang di dapat karyawan merupakan sumber stress yang dialami oleh karyawan.

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sesuatu yang khas dialami oleh setiap individu yang disebabkan oleh faktor dalam dan faktor luar. Stres berfluktuasi terkadang naik dalam beberapa kasus terkadang turun bergantung pada keadaan fungsi yang dialami. Badeni (2013) stres adalah ketegangan atau tekanan yang g dialami oleh seseorang yang menghadapi permintaan besar atau peluang potensial untuk melakukan tindakan yang signifikan, di mana ada penghalang dan kerentanan yang dapat memengaruhi perasaan, pertimbangan, dan keadaan individu.

Dalam Priansa (2017) tekanan kerja adalah kecanggungan antara kapasitas fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh asosiasi bisnis dengan tujuan mempengaruhi perspektif yang berbeda berhubungan dengan pekerjaan, berpikir, bertindak dan bagian yang berbeda dari karyawan secara individu. Ketidakteraturan ini akan berdampak berbeda pada setiap orang.

2.2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa stres adalah resiko dari setiap tindakan yang dilakukan setiap individu dan keadaan ekologis yang menempatkan harapan mental dan aktual yang ekstrim pada individu. Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang membuat ketidak seimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan keadaan seorang karyawan.

Ada tiga pemicu kemungkinan stres kerja seperti yang ditunjukkan oleh Robbins (2011), yaitu:

1. Unsur lingkungan selain mempengaruhi struktur yang mendasari suatu asosiasi, kerentanan ekologi juga mempengaruhi kecemasan karyawan dalam asosiasi.
2. Faktor organisasi. Beberapa faktor di dalam organisasi dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sempit, pekerjaan yang tidak masuk akal, atasan yang terus meminta dan tumpul serta rekan kerja yang tidak ramah adalah beberapa di antaranya.
3. Faktor individu. Seorang individu biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam/minggu. Bagaimanapun, pertemuan dan masalah yang dihadapi individu dalam 120 atau lebih periode lama tidak bekerja setiap minggu dapat meluas ke dunia kerja. Dengan demikian, kelas terakhir mengingat faktor-faktor keberadaan individu pekerja. Variabel-variabel ini terutama masalah keluarga, masalah keuangan individu serta karakter dan karakter intrinsik dalam diri individu.

2.2.4 Defenisi Lingkungan Kerja

Tempat kerja dalam suatu organisasi harus diperhatikan, karena tempat kerja mempengaruhi karyawan. Tempat kerja yang baik dapat lebih mengembangkan kinerja karyawan dan sebaliknya, tempat kerja yang kurang akan mengurangi kinerja pekerja. Keadaan tempat kerja seharusnya bagus jika orang dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, sehat, aman dan nyaman. Kewajaran tempat kerja harus terlihat demikian dalam jangka panjang. Tempat

kerja yang sulit dapat meminta lebih banyak tenaga dan waktu dan tidak mendukung mendapatkan rencana kerja yang efektif.

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan tugas-tugas yang diturunkan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik pada karyawan sehingga mereka tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Supardi (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan di sekitar lingkungan kerja baik secara nyata maupun tidak nyata yang memberikan kesan indah, aman, tentram dan nyaman dalam bekerja, dsb. Dalam hal lingkungan kerja diduga merupakan keseluruhan alat atau bahan yang tampak oleh seorang individu baik sebagai individu maupun sebagai perkumpulan yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan kewajibannya karena hal ini sangat penting untuk memberikan kesan yang menarik dan aman.

2.2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi tempat yang selalu dihadapi oleh para karyawan. Lingkungan kerja ada yang bersifat fisik dan ada juga yang bersifat non fisik. Macam-macam lingkungan kerja yang menyertainya:

1. Lingkungan sebenarnya

Lingkungan fisik(sebenarnya) mencakup semua barang atau peralatan di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi yang langsung berhubungan dengan karyawan dapat berupa area kerja, mesin, meja, dll. Sedangkan lingkungan tidak

langsung mempengaruhi kondisi manusia. Seperti adalah suhu, kelembaban, penyebaran udara, pencahayaan, keributan, aroma yang mengerikan, nada, dan lain-lain.

Lingkungan fisik terkait erat dengan lingkungan kerja atau tindakan setiap pekerja. Oleh karena itu, lingkungan fisik mempengaruhi kepercayaan dan perasaan para wakil.

2. Lingkungan non fisik

Lingkungan non fisik adalah semua kondisi yang berhubungan dengan hubungan antar karyawan. Misalnya, karyawan dengan bos dan dengan orang lain

2.2.4.3 Faktor faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik tentunya berdampak yang baik terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan yang buruk akan berdampak tidak baik terhadap kinerja karyawan. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Pencerahan atau cahaya

Pencahayaan atau cahaya mempengaruhi kenyamanan di tempat kerja. Selanjutnya, banyak kantor membuat jendela besar dengan jatah kecil di antara jendela.

2. Suhu atau suhu ruangan

Setiap individu dapat menyesuaikan diri dengan berbagai suhu. Beberapa akan sering menjadi area kekuatan yang serius untuk iklim dingin dan beberapa akan lebih sering tidak berdaya dalam suhu yang terik.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah elemen berikut yang mempengaruhi sebuah kantor. Sebagai aturan umum, kekeruhan mempengaruhi tingkat oksigen di dalam ruangan.

4. Jalur udara

Tentu saja udara terhubung dengan berapa banyak oksigen di dalam ruangan. Semakin baik jalur udara, semakin banyak oksigen di dalamnya.

5. Tingkat keributan

Tingkat keributan mungkin sesuatu yang menjadi pertimbangan luar biasa bagi sebuah kantor. Hal ini karena tingkat keributan disebabkan oleh banyak hal, termasuk langkah, mesin, dan wacana. Tingkat keributan yang tinggi akan mempengaruhi ketenangan kerja.

2.2.5 Defenisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan diharapkan tetap konsisten disetiap harinya dan memberikan dampak yang baik yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil dari perilaku kerja tanpa henti yang telah diselesaikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat kemajuan individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang dikontraskan dengan

hasil potensial yang berbeda, misalnya pedoman kerja, target atau target atau aturan yang telah ditetapkan. baru-baru ini diselesaikan.

Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja. Pelaksanaan kinerja adalah gerakan umum yang dilakukan untuk mengerjakan presentasi organisasi atau perkumpulan, termasuk kinerja setiap orang dan kelompok kerja dalam organisasi.

2.2.5.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan

Sebuah perusahaan yang solid tidak diragukan lagi memiliki administrasi yang baik dan administrasi yang baik dapat ditentukan oleh kinerja karyawan yang ideal. Seperti sebagaimana menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih luas, misalnya,

1. Penilaian tujuan dan sasaran, penilaian tujuan dan sasaran memberikan kritik terhadap sistem pengaturan dalam menetapkan tujuan untuk tujuan pelaksanaan yang berwibawa di kemudian hari.
2. Merencanakan penilaian, jika dalam evaluasi hasil yang dicapai tidak sesuai rencana, dicari penyebabnya apa.
3. Pengkajian lingkungan, mengevaluasi apakah keadaan alam yang dialami selama siklus pelaksanaan tidak sesuai dengan bentuknya, tidak menguntungkan, dan menimbulkan kesulitan atau kekecewaan.
4. Penilaian proses kinerja, penilaian apakah ada hambatan dalam proses pelaksanaan presentasi. Menyelesaikan fungsi sistem kerja sesuai dengan bentuknya, apakah ada masalah administrasi dan hubungan manusia dalam perusahaan.

5. Penilaian pengukuran kerja, survei apakah evaluasi kinerja telah diselesaikan secara akurat, apakah audit dan kerangka instruksi telah berjalan dengan benar dan apakah tekniknya pas.
6. Penilaian hasil, dengan asumsi ada penyimpangan, cari faktor yang membuatnya dan coba perbaiki nanti.

2.2.5.3 Macam-macam Kinerja

Berbagai jenis pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan jelas membutuhkan aturan yang jelas, karena setiap pekerjaan pasti memiliki prinsip yang berbeda dalam mencapai hasil. Menurut Kasmir (2016), pada umumnya eksekusi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja individual dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah pameran yang dibuat oleh individu, sedangkan kinerja organisasi adalah presentasi umum organisasi.

2.2.5.4 Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja. Namun sebagaimana ditunjukkan oleh Masram (2017) unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan terdiri dari:

1. Efektivitas dan kecakapan. Jika tujuan tertentu akhirnya tercapai, kita dapat mengatakan bahwa gerakan itu menarik, tetapi jika hasilnya tidak dicari, tindakan itu menilai pentingnya hasil yang dicapai sehingga menghasilkan pencapaian.
2. Otoritas (wewenang). Wewenang adalah gagasan surat menyurat atau pemerintahan dalam suatu perkumpulan konvensional yang dimiliki oleh seorang individu dari perkumpulan tersebut kepada individu yang berbeda untuk melakukan suatu tindakan pekerjaan dengan komitmennya.

3. Disiplin. Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman yang sesuai.
4. Inisiatif. Yaitu terkait dengan kekuatan pemikiran dan imajinasi dalam membentuk rencana untuk merancang sesuatu yang berhubungan dengan tujuan yang berwibawa.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja di sebuah perusahaan. Di perusahaan PT. Tasik Raja kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang baik bagi perkembangan perusahaan. Tentunya hal ini tidak terlepas dari bagaimana kondisi yang dialami oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, kondisi yang dialami oleh karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian briefing di setiap pagi tentunya terus dipertahankan agar karyawan tetap ingat akan tugas yang harus dilakukannya.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan seorang atasan kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang bekerja setiap hari tentunya mengalami kejenuhan terhadap kerjanya, hal ini perlu diperhatikan oleh petinggi perusahaan untuk menjaga semangat kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi kepada karyawannya berupa kata kata penyemangat, pemberian puding dan lain lain.

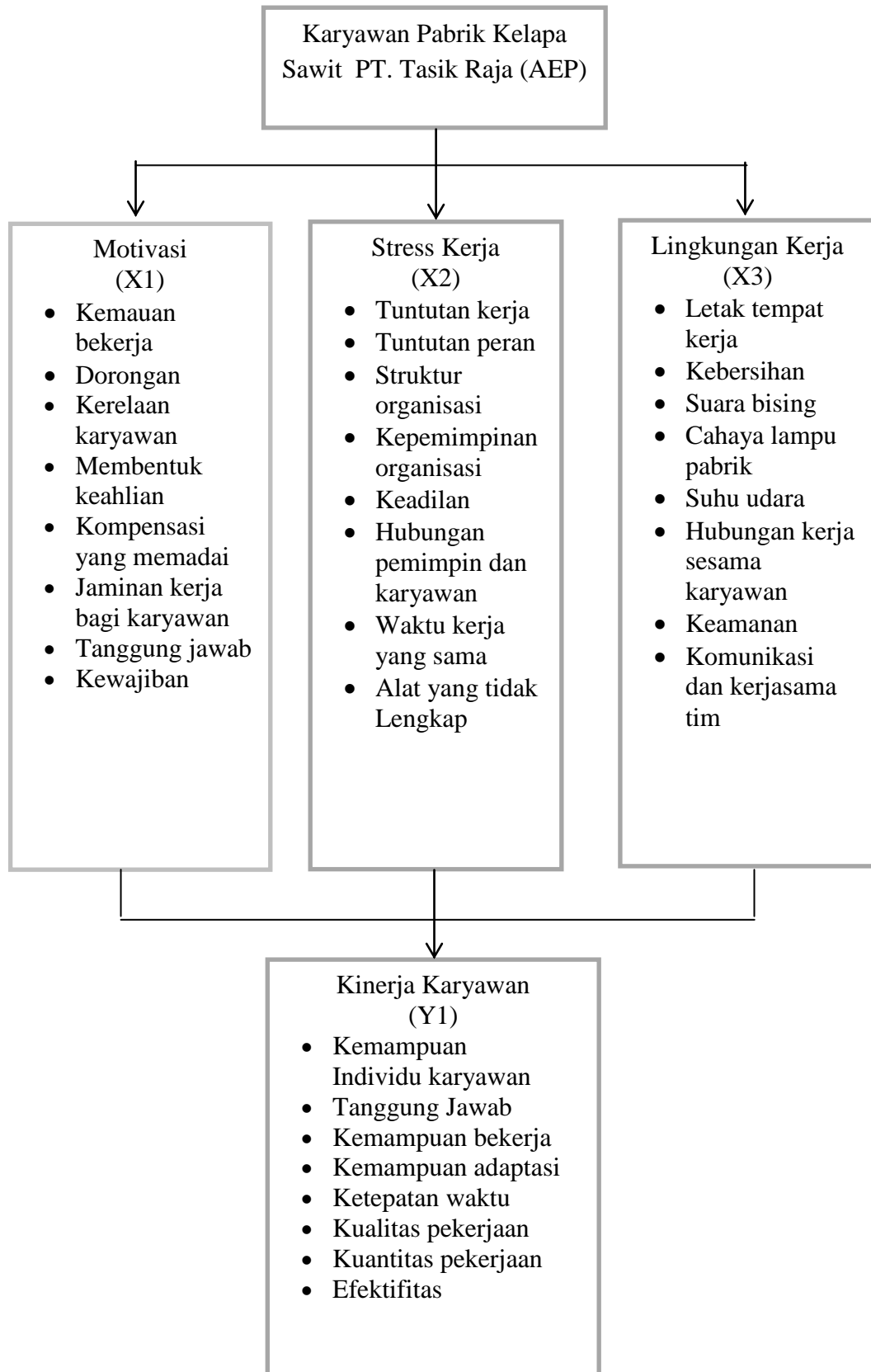
Tekanan Kerja dan waktu kerja yang banyak tentu saja berdampak terhadap kondisi psikologis karyawan, karyawan yang bekerja terlalu banyak pastinya akan mengalami stress saat bekerja. Stress yang dialami karyawan tentunya berdampak terhadap kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hal ini

menjadi satu masalah yang harus diperhatikan perusahaan demi hasil kerja yang lebih baik kedepannya.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, keadaan pabrik yang bising karena mesin pengolahan pabrik pastinya secara tidak langsung berpengaruh terhadap kondisi yang dialami oleh karyawan yang pastinya berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pabrik. Perusahaan diharapkan mempunyai solusi untuk mengatasi masalah ini agar karyawan dapat bekerja dengan konsisten untuk perkembangan perusahaan.

Dari uraian diatas peneliti pun menyimpulkan melalui uraian gambar kerangka pemikiran berikut :

Gambar 1. Kerangka pemikiran



Keterangan :

— : Terdapat

→ : Mempengaruhi

2.4 Hipotesis

Pada penelitian yang akan dilakukan, peneliti menarik kesimpulan melalui hipotesis dari yang sudah dijabarkan diatas yaitu:

H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara.

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS PT. Tasik Raja (AEP) Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara.