

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan perusahaan saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut dan dapat mengantar tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang kuat ini dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik pula agar dapat meningkatkan kinerja diri sendiri yang dimaksudkan untuk menciptakan manajemen yang efektif, selain itu pula memerlukan dukungan karyawan yang berkompeten dan kreatif dibidangnya. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan suatu tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya manusia perusahaan sulit untuk mengembangkan

misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Perkembangan ekonomi dalam suatu negara sangat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan negara tersebut khususnya dalam bidang perekonomian. Berbicara tentang pertumbuhan ekonomi, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, salah satunya industri.

November 2018, BBPK Bandung menggelar *3rd International Symposium on Resource Efficiency in Pulp and Paper Technology (3rd REPTech)*. Simposium internasional ini bertujuan untuk mempromosikan dan menyebarluaskan inovasi hasil litbang dan pengembangan teknologi berwawasan lingkungan dalam pengelolaan industri pulp dan kertas. Kegiatan tersebut dihadiri sebanyak 250 peserta yang berlatar belakang kalangan industri, peneliti, praktisi, serta tenaga ahli profesional di bidang pulp dan kertas, baik dari dalam maupun luar negeri. Sumber tersebut berasal dari siaran pers <http://www.kemenperin.go.id>.

industri tidak hanya menjadi indikator pertumbuhan ekonomi tapi industri juga menjadi penopang perekonomian negara, juga dengan hadirnya industri tentu akan meningkatkan pendapatan negara pada konsep umumnya. Jika berbicara tentang industri, tentunya banyak industri yang berkembang di Indonesia sekarang ini, termasuk di antaranya perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur penghasil kertas.

Tabel 1.1 berikut ini terdapat daftar perusahaan manufaktur penghasil kertas di kawasan Bandung :

Tabel 1.1
Daftar Pabrik Kertas di kawasan Bandung

No	Nama Perusahaan	Hasil Produk
1	PT.Kertas Padalarang	Roduk utama PTKP adalah kertas sekuritas
2	PT. Alkindo Naratama	Papertube untuk roll benang pada Draw Tekstur Benang (DTY)
3	PT.Papyrus Sakti Paper Mill Bannjaran	<i>Coated Duplex Board</i> dengan <i>Grey Back</i> dan <i>White, Brief Card (BC), Wrap Paper (WP), Samson Kraft, BC super.</i>

Sumber : <http://klikalamat.com>

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan kertas dengan hasil produksinya, dapat dilihat bahwa PT.Papyrus sakti Paper Mill Banjaran Bandung memproduksi berbagai macam jenis kertas. Proses produksi pembuatan kertas memiliki tiga macam tahap diantaranya tahap pertama yaitu disebut tahap persiapan campuran bahan baku (*Stock Preparation*), tahan kedua disebut dengan tahap pembentukan dan pengeringan lembar kertas pada tahap terakhir yaitu disebut dengan tahap penyelesaian.

Kota Bandung merupakan pusat industri besar di Indonesia, adanya persaingan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur terutama perusahaan yang bergerak pada pembuatan kertas tentu membuat perusahaan harus mampu bersaing, dengan adanya pesaing dibidang yang sama tentu berpengaruh terhadap proses ekspor hasil produksi dari perusahaan hal yang terjadi pada PT Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bernama Ir.Bunjamin Selaku PPL dan GA Manager menyebutkan bahwa sejak enam tahun terakhir sejak tahun 2013 Perusahaan tidak melaksanakan ekspor ke Cina, Hongkong, Malaysia, Singapore, Thailand,

Pakistan dan Bangladesh. Pada saat ini perusahaan hanya melayani permintaan konsumen lokal yang berada di Indonesia, Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja perusahaan.

PT.Papyrus Sakti Paper Mill merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur pembuatan kertas yang berlokasi di Jl.Raya Banjaran Km 16,2 Banjaran Bandung. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan ini dihadapkan pada kondisi pentinnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan

kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tabel 1.2 berikut ini adalah data penilaian kinerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.

Tabel 1.2
Standar penilaian Hasil kerja Karyawan di PT.papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Skor	Nilai	Bobot
5	91 – 100	Amat baik
4	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Sedang
2	51 – 60	Kurang
1	> 51	Buruk

Sumber : PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan, melihat kinerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung mengalami pasang surut.

Berikut ini merupakan hasil kinerja karyawan bagian produksi PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung :

Tabel 1.3
Hasil Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2016 – 2017
PT.Papyrus Sakti Banjaran Bandung

NO	FAKTOR PENILAIAN	HASIL PENILAIAN 2016			HASIL PENILAIAN 2017		
		(%) BOBOT	NILAI	TOTAL NILAI	(%) BOBOT	NILAI	TOTAL NILAI
I	PRESTASI (60%) :						
	A.Kualitas	15%	80	12	15%	73	10,95
	B.Kuantitas	15%	85	12,75	15%	71	10,65
	C.Waktu Penyelesaian	15%	88	13,2	15%	60	9
	D.Sadar Biaya	15%	80	12	15%	75	11,25
II	SIKAP DAN PERILAKU (40%) :						
	A.Inisiatif	8%	87	6,96	8%	77	6,16
	B.Kemampuan Kerjasama	8%	90	7,2	8%	78	6,24
	C.Disiplin.	8%	85	6,8	8%	65	5,2
	D.Etika Kerja	8%	78	6,24	8%	70	5,6
	E.Tata Graha	8%	79	6,32	8%	58	4,64
NILAI AKHIR				83,47			69,51
PREDIKAT				Baik			Sedang

Sumber: PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pebcapaian kinerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung mengalami penurunan, pada tahun 2016 pencapaian kinerja mencapai nilai sebesar 83,47 dapat dikategorikan dengan predikat baik sedangkan pada tahun 2017 kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan secara signifikan yaitu dengan nila sebesar 69,51 dengan kategori predikat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah yang terjadi terhadap karyawan apabila masalah tersebut tidak segera ditangani maka akan berpengaruh terhadap proses produksi perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

mejalankan tugas – tugas yang dibebankan Berikut ini data yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang ada di PT.Papyrus Sakti paper Mill Banjaran Bandung :

Tabel 1.4
Lingkungan kerja di perusahaan

No	Lingkungan Kerja Di Perusahaan
1	Kebisingan di ruang produksi
2	Kebersihan tempat istirahat
3	Kebersihan ruang produksi dan toilet
4	Tidak tersedianya kantin di dalam perusahaan
5.	Sampah domestik yang belum terkoordinir
6	Limbah debu diruang produksi berasal dari unit packing
7	Limbah gas diruang produksi berasal dari unit broiler dan dryer
8	Kurangnya alat pemadam kebakaran tabung portable dan fire hidran

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti 2018

Tabel 1.4 ini hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan bagian produksi pada 30 November 2018 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berhubungan dengan kebersihan yang ada diruang produksi, fasilitas berupa ventilasi udara di dalam ruangan harus diperhatikan, tempat yang nyaman untuk istirahat, fasilitas kantin untuk karyawan makan tentu hal itu perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah Stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

PT Papyrus Sakti Paper Mill merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dimana produk utama yang di produksi yaitu kertas pembungkus atau *duplex board* perusahaan yang sudah lama berkembang dan berkecimpung dibidangnya dengan memproduksi berbagai macam jenis kertas pembungkus diantaranya yaitu *Coated Duplex Board* dengan *Grey*, *Back* dan *White* , *Brief Card* (BC), *Wrap Paper* (WP), *Samson Kraft*, *BC super*, dan lain-lain. Saat ini perusahaan di hadapkan masalah dengan menurunnya pencapaian target produksi yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data produktivitas dari pencapaian target kerja karyawan produksi pada tahun 2017 :

Tabel 1.5
Pencapaian kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan
PT.Papyrus Sakti Paper Mill pada tahun 2017

No	Bulan	Target	Produksi yang dihasilkan	Keterangan
1	Januari	2700 ton	2.830 ton	Tercapai
2	Februari	2700 ton	2.486 ton	Tidak Tercapai
3	Maret	2.700 ton	2.740 ton	Tercapai
4	April	2.700 ton	2.398 ton	Tidak Tercapai

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.5

No	Bulan	Target	Produksi yang dihasilkan	Keterangan
5	Mei	2.700 ton	2.567 ton	Tidak Tercapai
6	Juni	2.700 ton	2.730 ton	Tercapai
7	Juli	2.700 ton	1.800 ton	Tidak Tercapai
8	Agustus	2.700 ton	2.740 ton	Tercapai
9	September	2.700 ton	2.400 ton	Tidak Tercapai
10	Oktober	2.700 ton	2.790 ton	Tercapai
11	November	2.700 ton	2.690 ton	Tidak Tercapai
12	Desember	2.700 ton	2.590 ton	Tidak Tercapai

Sumber :PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa target pencapaian kinerja bagian produksi PT.Papyrus Sakti Paper Mill (PSPM) Banjaran Bandung belum mampu memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 2.700 ton perbulan dapat kita lihat, pada bulan Januari target produksi melebihi target yaitu sebesar 2.830 ton sedangkan bulan Februari mengalami penurunan 2.486 ton bulan Maret mengalami peningkatan 2.740 ton bulan April dan bulan Mei mengalami penurunan kembali sebesar 2.398 dan 2.567 ton bulan Juni meningkat menjadi 2.730 akan tetapi pada bulan juli mengalami penurunan yang sangat signifikan sebesar 1800 ton pada bulan Agustus mengalami kenaikan sebesar 2.740 ton sedangkan hasil produksi mengalami penurunan kembali pada bulan September sebesar 2.400 ton bulan Oktober meningkat sebesar 2.790 ton dan pada bulan November dan Desember mengalami penurunan sebesar 2.690 dan 2.590 ton. Tidak tercapainya target tersebut disebabkan rendahnya kinerja bagian produksi yaitu masih rendahnya kompetensi karyawan dalam memahami dan menghasilkan produk yang di produksi serta banyaknya keluhan dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Maka, secara langsung hal tersebut berdampak

terhadap proses aktifitas kerja karyawan bagian produksi di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.

Selain proses produksi disiplin karyawan merupakan hal penting karena Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diatasi, meskipun jumlah pekerjaan sedikit perusahaan diharapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam perusahaan bisa terpenuhi. Dimana faktor-faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bidang produksi berdampak pada kenaikan jumlah absensi karyawan seperti yang tertera pada tabel 1.6 berikut ini :

Tabel 1.6
Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2017 PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

No	Bulan	Keterangan			Jumlah
		Sakit	Ijin	Absen	
1	Januari	3	2	1	6
2	Februari	2	4	2	8
3	Maret	2	1	1	4
4	April	3	2	1	6
5	Mei	3	2	0	5
6	Juni	2	1	0	3
7	Juli	1	0	1	2
8	Agustus	1	0	3	4
9	September	0	2	0	2
10	Oktober	0	4	0	4
11	November	4	3	2	9
12	Desember	2	6	4	12
Jumlah		23	27	15	65

Sumber : PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa selama satu tahun jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mencapai jumlah sebesar 65 orang perincian ijin sebanyak 27 orang karena sakit sebanyak 23 orang dan absen sebanyak 15 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak manajer PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung pihak manajemen menetapkan bahwa, untuk jumlah karyawan yang tidak masuk kerja hanya 50-60 karyawan untuk setiap tahunnya. Selain itu telah terdapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidakpuasan kerja yang terjadi di dalam perusahaan disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud adalah adanya masalah interen antara satu karyawan dengan karyawan lain dan kurangnya fasilitas untuk karyawan berupa tidak tersedianya kantin yang dibutuhkan karyawan ketika menjelang waktu istirahat, sehingga hal tersebut berdampak langsung terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan apabila karyawan disiplin maka tentu kinerja karyawan tersebut baik, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi absensi meningkat yaitu karena kurang nyamannya lingkungan kerja, adanya tekanan dari perusahaan ataupun konflik antar karyawan sehingga karyawan meengalami stres kerja selain itu, faktor lingkungan yang mempengaruhi misalnya lingkungan kerja yang berisik, tempat kerja yang kurang bersih dan kurangnya fasilitas berupa

kantin yang tidak tersedia untuk karyawan di dalam perusahaan selain itu hal lain yang bisa menyebabkan tingkat absensi meningkat yaitu kondisi stres kerja hal ini cenderung terpusat pada tingkat kehadiran, tingkat keluar masuknya karyawan (turnover) dan kinerja karyawan. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta turnover yang lebih rendah hal ini tentu akan mempermudah perusahaan untuk mencapai target dan tujuan.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan Bagian
Produksi PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Realisasi (%)	Target (%)
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1				
1	Kualitas Kerja	7	17	6	-	-	121	150	81	100
2	Kuantitas Kerja	8	17	5	-	-	123	150	82	100
3	Kerja Sama	6	14	5	4	1	110	150	73	100
4	Tanggung Jawab	8	18	4	-	-	124	150	83	100
5	Inisiatif	7	16	5	1	1	117	150	78	100
Jumlah Skor Rata-rata									79%	100%
Jumlah skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor										
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi										
Realisasi (%) = (Jumlah Skor : Skor Ideal)x 100										

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2018

Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan bagian produksi secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dibuktikan dengan hasil pra survei yang memperoleh hasil sebesar 79% dari standar 100% yang telah ditetapkan. Ini terlihat dari dimensi terendah yaitu kerja

sama dengan nilai 73% yang menunjukkan bahwa kerjasama team antara karyawan di bagian produksi masih kurang baik. Dengan begitu, hal ini dapat berimbas pada tidak sesuainya pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja sama secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:133) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : “Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil dan layak, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, tingkat disiplin kerja, faktor pelatihan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan”. Dengan ini penulis melakukan pra-survey kepada 30 orang Karyawan PT.Papyrus Paper Mill Banjaran Bandung, dan pengukurannya menggunakan 7 variabel bebas dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait hasil observasi di lapangan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan pra-survey yaitu untuk mengetahui masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung. Data yang didapatkan penulis sebagai berikut

Tabel 1.8
Hasil Penelitian Pra-survey Berdasarkan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Produksi di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	12	8	8	2	-	4.0

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
	Tipe Suportif	14	9	6	1	-	4.2
	Tipe partisipatif	11	14	4	1	-	4.2
	Tipe Berorientasi	13	7	8	2	-	4.0
Skor rata-rata Gaya Kepemimpinan							4.1
Lingkungan Kerja	Sirkulasi udara	5	7	10	7	1	3.2
	Kebisingan suara	5	3	15	4	3	3.1
	Kebersihan	3	5	10	7	5	2.6
	Fasilitas	2	4	17	5	2	2.9
	Hubungan yang harmonis	4	7	9	10	0	3.1
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							2.9
Kompensasi	Gaji	14	9	6	1	-	4.2
	Bonus	12	14	2	2	-	4.2
	Tunjangan	15	13	2	-	-	4.4
	Penghargaan	13	8	4	3	2	5.3
	Fasilitas	8	15	6	1	-	4.0
Skor rata-rata Kompensasi							4.4
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	9	7	10	3	1	3.6
	Kebutuhan untuk berafiliasi	13	10	5	1	1	4.1
	Kebutuhan untuk berkuasa	10	8	11	1	-	3.9
Skor rata-rata Motivasi Kerja							3.8
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	7	13	4	1	3.3
	Taat terhadap peraturan perusahaan	7	8	10	4	1	3.5
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	6	7	10	7	-	3.4
	Taat terhadap peraturan lain	7	6	12	5	-	3.5
Skor rata-rata Disiplin Kerja							3.4

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
Pelatihan Kerja	Instruktur	12	12	4	2	-	4.1
	Peserta	11	13	3	3	-	4.0
	Materi	15	12	2	1	-	4.3
	Metode	10	12	6	2	-	4.0
	Tujuan	13	10	6	1	-	4.1
	Sasaran	14	13	2	1	-	4.3
Skor rata-rata Pelatihan Kerja							4.1
Stres Kerja	Konflik peran	4	6	8	10	2	3
	Beban karir	7	5	4	8	6	2.9
	Hubungan dalam pekerjaan	2	7	14	5	2	3.1
	Kepemimpinan	6	8	11	3	2	3.4
Skor rata-rata Stres Kerja							3.0
Skor rata-rata Keseluruhan							3.1

Sumber : Data pra-survey diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1.8 tersebut yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu variabel lingkungan variabel disiplin kerja dan variabel Stres kerja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan karena faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis serta kurangnya fasilitas yang tersedia untuk karyawan seperti tidak adanya kantin. Sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja serta disiplin kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung yang diindikasikan menjadi faktor penyebab kinerja karyawan menurun seperti kehadiran karyawan yang tidak masuk kerja masih tinggi dan kurangnya ketaatan karyawan pada peraturan kerja. Selain itu faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di

PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung adalah faktor Stres kerja, hal tersebut mengindikasikan hasil skor rata-rata terkecil menunjukkan bahwa waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa waktu yang ditentukan oleh perusahaan terlalu sempit, maka dari itu karyawan merasa beban kerja yang tinggi.serta ditunjang dengan peralatan kerja yang kurang memadai.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, Mangkunegara (2011:64). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Pengolahan Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Variabel (Lingkungan Kerja)							Jumlah Skor	Rata-rata
No	Indikator	Frekuensi						
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
	Sirkulasi udara	5	7	10	7	1	98	3.2
	Kebisingan suara	5	3	15	4	3	93	3.1
	Kebersihan	3	5	10	7	5	80	2.6
	fasilitas	2	4	17	5	2	89	2.9
	Hubungan yang harmonis	4	7	9	10	0	95	3.1
Jumlah skor rata-rata								2.9

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2018

Dari data tabel 1.9 tersebut dapat dilihat kondisi lingkungan kerja di bagian produksi PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung. Ada beberapa indikator

yang masih dibawah rata-rata yaitu keamanan, tata letak ruang dan fasilitas. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa hal ini disebabkan karyawan menilai tata letak layout mesin yang tidak teratur. Tempat penyimpanan bahan baku jauh dengan ruang produksi, tata letak mesin produksi tidak tertata dengan rapih, Serta masih kurangnya fasilitas pendukung yang masih belum memadai seperti troli untuk membawa bahan baku ketempat produksi membuat karyawan merasa kesulitan selain itu tidak tersedianya fasilitas kantin untuk karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat berkerja secara optimal serta dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai secara optimal sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya tidak tercapainya tujuan dari perusahaan. Selain lingkungan kerja variabel lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Disiplin menjadi suatu keharusan Pada setiap organisasi supaya bisa menciptakan organisasi yang baik dan tujuan organisasi tercapai, disiplin harus. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.10
Hasil Pengolahan Kuesioner Pra-Survey Disiplin Kerja di PT.Papyrus Sakti
Paper Mill Banjaran Bandung

Variabel (Disiplin Kerja)		Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
No	Dimensi	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Taat terhadap aturan waktu	5	7	13	4	1	101	3.3
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	7	8	10	4	1	106	3.5
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	6	7	10	7	-	102	3.4
4	Taat terhadap peraturan lain	7	6	12	5	-	105	3.5
Jumlah skor rata-rata								3.4

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2018

Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa disiplin kerja PT.Papyrus Sakti Paper Mill. Ada beberapa indikator yang masih dibawah rata-rata yaitu kehadiran kerja dan etika kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa hal ini disebabkan masih adanya karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, Masih adanya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Terlihat pada saat jam istirahat, masih saja ada yang terlambat masuk dan kebanyakan karyawan mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah di tentukan instansi yaitu jam istirahat mulai dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00, serta masih ada karyawan yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

Disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja instansi yang lebih optimal lagi, karena tidak ada organisasi atau instansi yang berprestasi tanpa melaksanakan disiplin yang tinggi. Untuk mencapai suatu tujuan instansi diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan dan

bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Suatu organisasi apabila karyawannya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka produktivitas organisasi menjadi rendah dan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.

Demikian pula sebaliknya apabila suatu perusahaan disiplin kerjanya tinggi maka produktivitasnya pun tinggi dan hasil kerjanya akan lebih baik lagi. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres kerja tidak selalu sama, tergantung daya tahan

karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stres, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Variabel stres kerja mempunyai skor terendah hal ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Cara peneliti untuk melihat kondisi awal proses stres kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.

Berdasarkan penilaian, maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.11
Hasil Pengolahan Kuesioner Pra-Survey Stres Kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

Variabel (Stres Kerja)							Jumlah Skor	Rata-Rata
No	Dimensi	Frekuensi						
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Konflik peran	4	6	8	10	2	90	3
2	Beban karir	7	5	4	8	6	89	2.9
3	Hubungan dalam pekerjaan	2	7	14	5	2	92	3.1
4	Kepemimpinan	6	8	11	3	2	103	3.4
Jumlah skor rata-rata								3.1

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1.11 menunjukkan stres kerja yang dialami karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung dapat dikatakan tinggi, hal

tersebut terbukti dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja karyawan tinggi. Masalah stres kerja bila dikelola dengan baik bisa menjadi sebuah dampak yang baik untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Namun bila tidak dikelola dengan baik stres membuat karyawan depresi sehingga pada akhirnya membuat kinerjanya buruk. Penanganan stres yang telah dilakukan oleh perusahaan adalah: memberikan cuti, mengadakan family gathering atau rekreasi, mengadakan forum diskusi yang diadakan setiap dua minggu sekali yang diikuti top manajemen, memberikan jadwal olahraga bersama untuk karyawan di hari tertentu. Namun dari apa yang sudah dilakukan tindakan tersebut dirasa masih kurang efektif dalam menangani stres kerja.

Penelitian sebelumnya, Riandy (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Surveyor Service di Samarinda”. Penelitian yang dilakukan terhadap 52 responden Karyawan PT. Borneo Laboratorium Surveyor Service di Samarinda Pada tahun 2016. Penelitian ini menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja. Ini berarti penurunan tingkat stres memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika stres kerja meningkat kinerja akan menurun.

Selain melakukan pra survey pada karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dan menemukan permasalahan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung yang dilaksanakan pada 30 November 2018 yang berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa menyangkut masalah ekonomi hal tersebut

mengakibatkan stres bagi karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Serta semakin berkembangnya teknologi yang digunakan oleh perusahaan karyawan khawatir sumber daya manusia yang dibutuhkan semakin sedikit dikarenakan adanya teknologi yang lebih canggih dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini juga yang mengganggu pekerjaan karyawan. Pada PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjarn Bandung karyawannya akhir-akhir ini mengalami penurunan dalam penyelesaian tugas dalam pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dari karyawan yang masih rendah dan juga kualitas kerja yang rendah dikarenakan masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan pada pekerjaannya. Hal ini menjadi indikasi dari kinerja karyawan.

Dalam perannya mencapai tujuan perusahaan, karyawan selayaknya manusia memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dari sikapnya terhadap pekerjaan, karyawan akan menunjukkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Disamping stres kerja, disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang

tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan karyawan. Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dari pemahaman diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PAPYRUS SAKTI PAPER MILL BANJARAN BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Sub bab ini menjelaskan identifikasi masalah yang ditemukan dari hasil kajian latar belakang masalah, sehingga dapat dirumuskan pokok-pokok bahasan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan, PT Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung memiliki masalah internal yang berperan penting untuk stabilitas perusahaan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja menjadi perhatian utama karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan bagian produksi di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran bandung, yaitu :

1. PT. Papyrus Sakti Paper Mill berada di posisi terendah dibanding pabrik sejenis lainnya

2. PT.Papyrus Sakti paper mill sejak tahun 2013 tidak melaksanakan ekspor
3. Menurunnya kinerja karyawan PT.Papyrus Sakti paper Mill Banjaran Bandung
4. Hasil produksi mengalami penurunan pada tahun 2017
5. Tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan
6. Hasil survei pendahuluan lingkungan kerja menunjukkan sirkulasi udara memiliki hasil yang kurang baik
7. Hasil survei pendahuluan lingkungan kerja menunjukkan kebisingan suara memiliki hasil yang kurang baik
8. Hasil survei pendahuluan lingkungan kerja menunjukkan kebersihan memiliki hasil yang kurang baik
9. Hasil survei pendahuluan lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang harmonis memiliki hasil yang rendah
10. Hasil survei pendahuluan disiplin kerja menunjukkan taat terhadap aturan waktu memiliki hasil yang rendah
11. Hasil survei pendahuluan disiplin kerja menunjukkan taat terhadap aturan waktu memiliki hasil rendah
12. Hasil survei pendahuluan disiplin kerja menunjukkan taat terhadap peraturan perusahaan memiliki hasil yang rendah
13. Hasil survei pendahuluan disiplin kerja menunjukkan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja memiliki hasil yang rendah
14. Hasil survei pendahuluan disiplin kerja menunjukkan taat terhadap peraturan lain memiliki hasil yang rendah
15. Hasil survei pendahuluan stres kerja menunjukkan konflik peran memiliki hasil yang rendah

16. Hasil survei pendahuluan stres kerja menunjukkan beban karir memiliki hasil yang rendah
17. Hasil survei pendahuluan stres kerja menunjukkan hubungan dalam bekerja memiliki hasil yang rendah
18. Hasil survei pendahuluan stres kerja menunjukkan kepemimpinan memiliki hasil yang rendah

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
3. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
4. Bagaimana tingkat kinerja Karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung, secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kondisi lingkungan kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung

2. Tingkat disiplin kerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
3. Tingkat stres kerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
4. Kinerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung. Baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi tulisan ini juga dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperbaiki lingkungan kerja dan faktor- faktor yang mempengaruhinya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan konsep disiplin kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong konsep teori lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan yang dapat berguna untuk kedepannya.

5. Bagi penelitian lebih lanjut dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan topik penelitian yang serupa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukannya untuk memperbaiki kinerja agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut, diantaranya adalah:

1. Bagi Peneliti

- a. Memberikan gambaran langsung lingkungan kerja karyawan di PT.Papyrus Sakiti Paper Mill Banjaran Bandung.
- b. Menentukan faktor penyebab disiplin kerja terhadap karyawan di PT.Papyrus Sakiti Paper Mill Banjaran Bandung.
- c. Mengetahui pengaruh stres kerja karyawan di PT.Papyrus Sakiti Paper Mill Banjaran Bandung.
- d. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Papyrus Sakiti Paper Mill Banjaran Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan evaluasi perusahaan terhadap karyawan mengenai lingkungan kerja di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
- b. Sebagai bahan evaluasi perusahaan terhadap tingkat disiplin karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.
- c. Diharapkan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi stres kerja terhadap karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.

d. Diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan di PT.Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

- a. Membantu pihak lain untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Menjadi referensi pihak lain untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Membantu pihak lain untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Membantu pihak lain untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.