

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

PT. Arindo Pratama (PT. AP), adalah sebuah perusahaan nasional yang berdiri pada tahun 1993 di Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Perusahaan pada awalnya berbentuk Perseroan Komanditer (CV), namun seiring dengan kemajuan perusahaan, pada tahun 2007, status perusahaan menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pada awal perkembangannya, perusahaan bergerak dalam bidang instalatur listrik, *supplier* dan kontraktor. Pada tahun 2008, perusahaan mengadakan perluasan usaha dalam bidang *Payment Point Online Bank* (PPOB) dimana menyediakan layanan untuk pembayaran rekening listrik, rekening telepon, penjualan *voucher* pulsa elektronik, pembayaran leasing kendaraan sepeda motor, PDAM, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), layanan pengiriman uang, *ticketing*, dll. Kerjasama yang sudah terjalin dengan Lembaga keuangan diantaranya : PT. Bank Negara Indonesia, Bank Pembangunan Daerah Bali, Bank Pembangunan Daerah Jateng, Bank BII, PT. BNI Syariah, Bank Jabar Banten dan Bank Pembangunan Daerah NTT.

PT. Arindo Pratama , dalam mengembangkan usaha PPOB, menggunakan perangkat-perangkat yang berteknologi canggih dan bekerjasama dengan perusahaan telekomunikasi yang besar dan utama di Indonesia sehingga menjamin kecepatan dan ketersediaan jaringan hingga kedaerah-daerah terpencil di tanah air diseluruh Indonesia. PT. Arindo Pratama memiliki tenaga kerja yang *professional* dan layanan *customer service* yang prima sehingga menjamin keterjalinan komunikasi yang baik yang dibutuhkan loket-loket pembayaran serta masyarakat yang memanfaatkan jasa layanan ini.

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **Visi**

Menjadi mitra yang jujur, amanah, adil dan selalu mengedepankan kepuasan pelanggan.

#### **Misi**

- a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan secara mudah, murah, cepat, akurat sehingga pelanggan dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga disekitar tempat tinggal.
- b. Menciptakan peluang usaha kepada Perorangan, Koperasi dan Badan Usaha.

### **1.1.3 Logo Perusahaan**

Logo merupakan salah satu identitas perusahaan dan terdiri dari gambar yang memiliki makna. PT. Arindo Pratama memiliki logo seperti pada Gambar 1.1 dibawah ini :



**Gambar 1. 1 Logo Perusahaan**  
Sumber : *Website* PT. Arindo Pratama 2020

Logo perusahaan PT. Arindo Pratama memiliki makna yaitu sebagai berikut:

- a. Arti dari nama ARINDO itu sendiri adalah “Anak Rijadi Indoneisa”
- b. Bentuk segitiga pada logo ini bermakna “Menjulangi Tinggi Seperti Gunung” yang artinya agar PT. Arindo Pratama ini dapat terus berkembang semakin tinggi.
- c. Bentuk segitiga pada logo ini juga mengartikan adanya keseimbangan hukum, ilmu, dan agama di dalam perusahaan.
- d. Warna biru tua pada logo perusahaan memiliki arti cangguh, cerdas, unggul, dan terpercaya.

#### **1.1.4 Produk Layanan**

PT. Arindo Pratama ini memiliki beberapa produk layanan, yaitu di bidang *Payment Point Online Bank* (PPOB) dimana menyediakan layanan untuk pembayaran rekening listrik, rekening telepon, penjualan *voucher* pulsa elektronik, pembayaran leasing kendaraan sepeda motor, PDAM, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), layanan pengiriman uang, *ticketing*, dll.

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu peranan penting dalam suatu perusahaan dari berbagai sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Perusahaan yang berkembang dengan baik merupakan dambaan setiap individu yang ada di dalam perusahaan tersebut, dengan adanya perkembangan dalam perusahaan diharapkan dapat mengikuti perkembangan zaman. Jika sumber daya manusia di dalam perusahaan bisa bekerja secara efektif, maka perusahaan juga akan terus beroperasi secara efektif. Karena kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat meraih kesuksesan dan dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja tinggi juga dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaannya.

Tetapi seiring berjalannya waktu perusahaan juga menghadapi masalah pada sumber daya manusia. Adanya masalah sumber daya manusia ini menjadi salah satu

tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan yang dicapai manajemen dan aspek lainnya yang ada di dalam perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Maka dari itu kinerja karyawan sangatlah penting untuk keberlangsungan atau untuk menentukan hidup suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil dari kinerja karyawan yang baik dan efektif sering kali membuat perusahaan menghasilkan banyak prestasi, tetapi untuk mewujudkan hal tersebut sering kali para karyawan berusaha secepat mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal tersebut dapat menyebabkan stres pada karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis hal ini juga yang akan mempengaruhi karyawan dalam mengendalikan emosi, cara karyawan berfikir dan kondisi karyawan. Menurut Sondang P Siagian (2016:300) adalah : “Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Dan perusahaan juga lebih memperhatikan kondisi karyawannya untuk meminimalisir adanya stres kerja pada karyawan.

Untuk mendukung kinerja karyawan maupun kondisi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

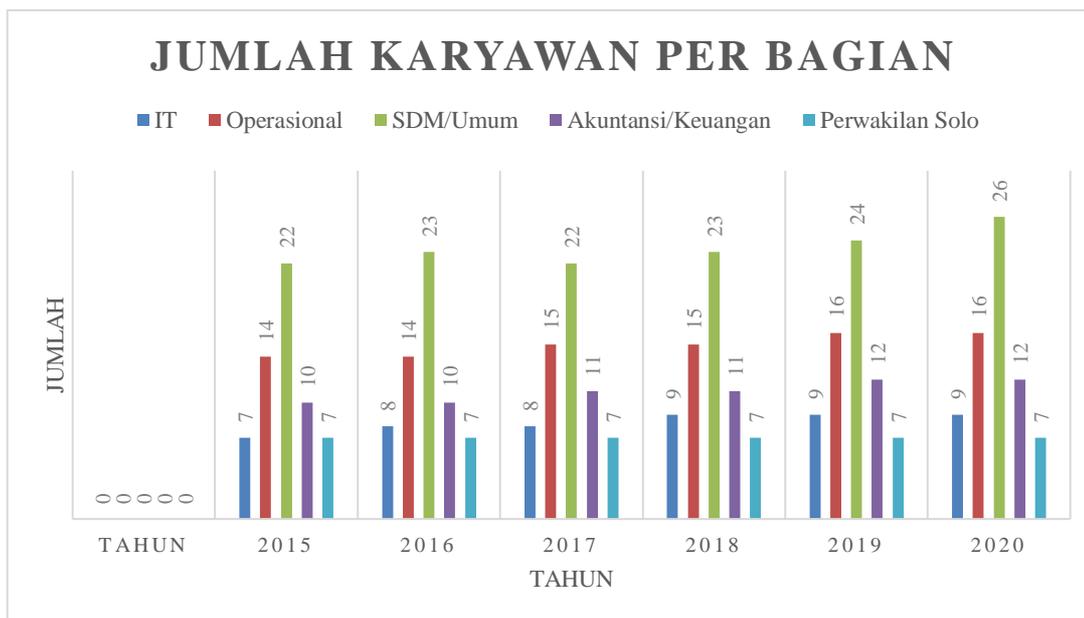
Menurut Netisemito dalam Siregar (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik. Ada juga beberapa hal yang dapat membuat lingkungan perusahaan semakin nyaman untuk karyawan yaitu dengan memperhatikan penerangan di ruangan bekerja karyawan, memperhatikan kebersihan lingkungannya, memperhatikan suhu ruangan yang

diatur sedemikianrupa untuk menambah kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan lainnya yang mendukung kenyamanan karyawan.

Bisnis *Payment Point Online Bank* (PPOB) merupakan bisnis yang menarik dikarenakan memiliki keunggulan dalam hal pangsa pasar. Semua lapisan masyarakat mulai dari ibu rumah tangga, karyawan kantor, pelajar dan mahasiswa membutuhkan layanan PPOB untuk membayar berbagai macam tagihan. PPOB memiliki sistem yang sangat sederhana dan mudah untuk dioperasikan. Selain mudah untuk dioperasikan, PPOB juga sangat mempermudah masyarakat untuk melakukan pembayaran. PPOB berperan menjadi jembatan yang menghubungkan antara konsumen dengan *outlet* pembayaran resmi.

Berkat kerja keras yang dilakukan, PT. Arindo Pratama berhasil mewujudkan impiannya untuk melakukan perluasan transaksi PPOB dengan menjalin kerja sama dengan mitra kerja loket yang tersebar di seluruh Indonesia. Pada tahun 2020 PT. Arindo Pratama sudah berhasil menjalin kerja sama dengan mitra kerja loket yang aktif sebanyak 16.691 yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Arindo Pratama menjalin mitra kerja loket ini bertujuan untuk membantu masyarakat dalam melakukan transaksi *Payment Point Online Bank* (PPOB) yang menyediakan layanan untuk pembayaran rekening listrik, rekening telepon, penjualan *voucher* pulsa elektronik, pembayaran leasing kendaraan sepeda motor, PDAM, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), layanan pengiriman uang, *ticketing*, dll. Dan berkat kerja kerasnya juga PT. Arindo Pratama sudah berhasil menjalin kerja sama dengan beberapa Lembaga keuangan yang diantaranya PT. Bank Negara Indonesia, Bank Pembangunan Daerah Bali, Bank Pembangunan Daerah Jateng, Bank BII, PT. BNI Syariah, Bank Jabar Banten dan Bank Pembangunan Daerah NTT.

Hal ini dapat dilihat dari data karyawan yang dimiliki PT. Arindo Pratama periode 2015 – 2020 pada gambar 1.2 sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Jumlah Karyawan Per Bagian Yang Dimiliki PT. Arindo Pratama**  
*Sumber: PT. Arindo Pratama , 2021*

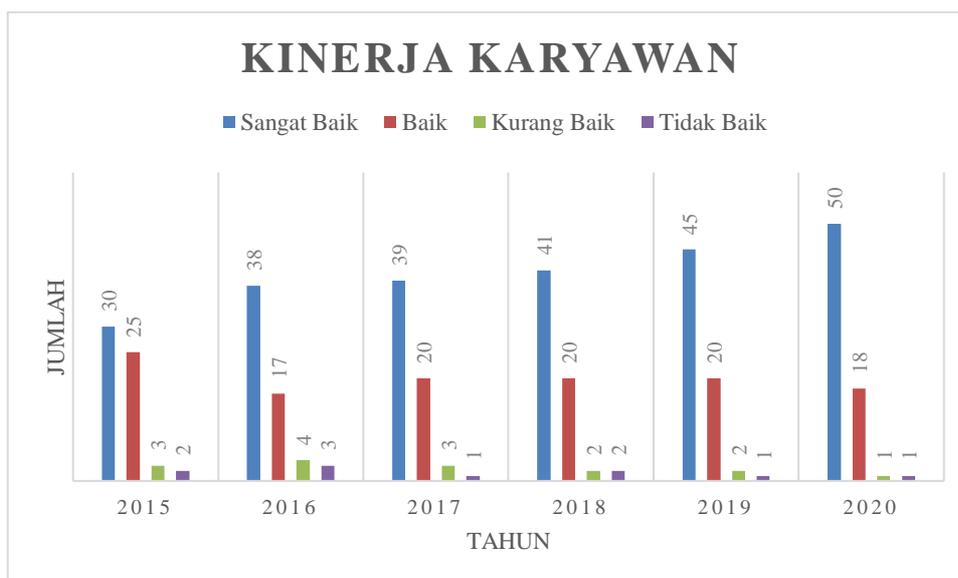
Dari gambar 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan per bagian PT. Arindo Pratama berubah setiap tahunnya. Untuk menghasilkan karya yang bermutu tinggi di perusahaan maka diperlukan kinerja yang baik. Untuk menghasilkan karya yang kualitas maka karyawan harus membangun kinerja yang baik di dalam *team* divisi ataupun kerja sama antar divisi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan 10 karyawan PT. Arindo Pratama terkait lingkungan kerja, lingkungan kerja disana terbilang kondusif dan bisa diajak bekerja sama. Mereka berpendapat bahwa manajemen kantor memberikan fleksibilitas seperti tidak adanya penggunaan seragam untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik sangat menunjang seperti ruangan kerja yang sejuk, kursi yang empuk, dan kebersihan ruangan kerja yang dijaga baik. Tetapi untuk fasilitas internet yang memadai dan pengadaan laptop yang memenuhi standar untuk mendukung pekerjaan belum sepenuhnya terpenuhi sehingga menjadi kendala saat dibutuhkan kecepatan koneksi saat bekerja. Lingkungan kerja fisik yang cukup mengganggu adalah kondisi jalanan dan kemacetan yang begitu parah yang terkadang membuat karyawan merasa lelah sebelum sampai di kantor. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan dengan sesama rekan kerja menurut hasil wawancara dari ditemukan bahwa hubungan sesama rekan sangat baik, karena rekan kerja mendukung ketika terjadi kesulitan. Begitu pula

dengan hubungan karyawan dengan atasan, mereka menganggap bahwa atasan sangat mengayomi dan ramah terhadap bawahan

Lingkungan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dihasilkan, semakin lingkungan kerja karyawan nyaman untuk para karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan upaya perusahaan untuk membenahi lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan maupun perusahaan, dengan demikian karyawan akan merasa lebih nyaman dengan lingkungan kerjanya, karyawan juga lebih bisa produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lebih efektif dan efisien dalam mengimplementasikan pekerjaannya.

Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan PT. Arindo Pratama periode 2015 – 2020 pada gambar 1.3 sebagai berikut:



**Gambar 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arindo Pratama Pada Periode 2015-2020**  
*Sumber:* PT. Arindo Pratama , 2021

Dari gambar 1.3 dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan PT. Arindo Pratama menunjukkan kecenderungan peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Karyawan PT. Arindo Pratama dituntut untuk menyelesaikan tugas atau beban kerjanya dengan baik dan menghasilkan karya yang baik dan berkualitas untuk mendorong keberhasilan perusahaan. Karyawan PT. Arindo Pratama menunjukkan performanya dalam menjalankan tugas agar mendapatkan penilaian

yang baik, hal ini dapat menunjang karyawan untuk menjadi pandangan para pimpinan atas kenaikan jabatan para karyawan nantinya. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik ada peningkatan kinerja karyawan dimana pada tahun 2015 hanya 50% karyawan dengan kinerja sangat baik menjadi 71% karyawan dengan kinerja sangat baik. Akan tetapi, statistik ini menunjukkan pula bahwa masih ada faktor-faktor yang menghambat seluruh karyawan untuk memiliki kinerja sangat baik.

Meskipun kinerja karyawan terbilang baik namun pada kenyataannya dilapangan ketika peneliti melakukan observasi pada loket yang berada di Surakarta, beberapa kali terjadi kesalahan pada saat bekerja, sering terburu-buru dan seperti berputar-putar saat melayani konsumennya. Sehingga hal ini menjadi dasar peneliti untuk melakukan pengujian terkait kinerja perusahaan dengan cara melakukan wawancara kepada 10 karyawan PT. Arindo Pratama untuk mengetahui kesulitan karyawan selama bekerja di PT. Arindo Pratama yang menyebabkan masih adanya kinerja karyawan yang kurang baik dan tidak baik dilapangan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa karyawan PT. Arindo Pratama merasa tuntutan tugas atau beban kerja yang diberikan sangat berat, dan karyawan harus mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan stres kerja sehingga . Jika ada karyawan yang tidak hadir maka karyawan yang hadir harus menggantinya dengan menambah beban tugas dari karyawan yang tidak hadir. Selain itu permasalahan dalam keluarga mengganggu pikiran mereka saat mereka bekerja. Hal ini membuat mereka merasa cemas dan waswas sehingga tidak fokus untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut Poltak (2016:472), stres merupakan kondisi ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres bisa menyebabkan suatu dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dalam diri seorang karyawan.

Peneliti melakukan pra-survei berupa wawancara pada 10 karyawan PT. Arindo Pratama untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dirasakan oleh karyawan yang menghambat kinerja mereka dimana diketahui penyebab rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**PENYEBAB RENDAHNYA KINERJA KARYAWAN PT. ARINDO PRATAMA DARI 10 RESPONDEN**

No	Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah	%
1	Stres Kerja	9	45%
2	Lingkungan Kerja	7	35%
3	Relasi dengan Rekan Kerja	2	10%
4	Permasalahan Pribadi	2	10%

*Sumber:* Data Olahan Penulis

Pra-survei dilakukan adalah 10 karyawan dimana setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja menduduki posisi teratas dengan 9 jawaban. Kemudian lingkungan kerja menduduki posisi kedua dengan 7 jawaban, diikuti relasi dengan rekan kerja dengan 2 jawaban serta permasalahan pribadi dengan 2 jawaban.

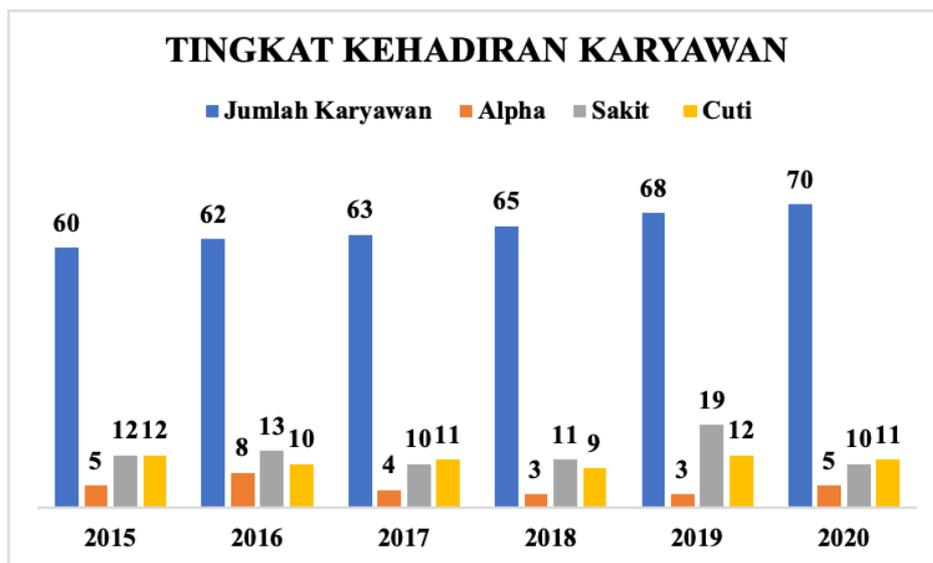
Dari hasil pra-survei menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya indikasi stres kerja sebagai penghambat kinerja karyawan maka peneliti melakukan pra-survei lanjutan dengan meminta 10 karyawan tersebut mengisi kuesioner mengenai stres kerja yang dirasakan oleh mereka dengan hasil disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**TABEL 1.2**  
**PENYEBAB RENDAHNYA KINERJA KARYAWAN PT. ARINDO PRATAMA DARI 10 RESPONDEN**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa lingkungan ekonomi seperti tingkat inflasi, tingkat bunga, dan kurs rupiah akan mempengaruhi perusahaan.	0	0	0	3	7	48
2.	Saya merasa tugas yang diberikan memberatkan saya sehingga membuat saya frustrasi.	0	0	0	0	10	50
3.	Saya merasa penghasilan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	0	0	0	9	1	41
4.	Saya mengalami susah tidur akibat beban kerja yang berlebihan.	0	0	3	7	0	40

*Sumber:* Data Olahan Penulis

Berdasarkan pra-survei lanjutan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan mengaggap beban yang diberikan berlebihan serta kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa benar adanya dari 10 karyawan itu mengalami stres kerja. Stres merupakan suatu tekanan akiba bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada.



**Gambar 1.3 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Arindo Pratama Pada Periode 2015 – 2020**

*Sumber : PT. Arindo Pratama , 2021*

Dari gambar 1.3 dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan PT. Arindo Pratama periode 2015 – 2020 bahwa absensi PT. Arindo Pratama masih berfluktuasi atau tidak stabil. Tingkat absensi sakit dan cuti memiliki jumlah paling tinggi. Tingkat absensi yang tinggi ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja ini menimbulkan stres kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan beban tugas yang diberikan. Ketidakhadiran karyawan ini merupakan keadaan yang tidak menguntungkan bagi perusahaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Maka dari itu, karyawan akan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak akan mampu bekerja

di perusahaan. Pada tahap yang semakin stres bisa membuat karyawan menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati dalam (Ida Bagus 2019)). Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang (A Kouloubandi, 2012). Stres juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Harianto dalam (Ida Bagus, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *negative* antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, maka ada beberapa temuan terkait lingkungan kerja di PT Arindo Pratama yang disajikan sesuai hasil dokumentasi oleh penulis sebagai berikut :



**Gambar 1.4 Lingkungan Kerja Karyawan PT. Arindo Pratama**

*Sumber:* Hasil Observasi Penulis

Di ruang kerja, dokumen-dokumen tidak tertata rapi dan ditata secara acak sehingga semua dokumen tertumpuk tidak beraturan dan menyebabkan tertumpuknya debu di lemari. Berdasarkan hasil observasi, ketika karyawan mencari dokumen maka karyawan akan kesusahan karena harus membongkar semua dokumen demi menemukan dokumen yang diinginkan dan dalam proses tersebut menyebabkan debu bertebaran di dalam ruangan sehingga para karyawan lain terganggu. Ketidakrapihan ini nampak menyebabkan gangguan bagi

karyawan ketika berkerja. Selain itu, meja kerja yang dipakai oleh para karyawan juga tergolong kecil dimana para karyawan menggunakan computer sehingga meja tempat mereka berkerja hanya tersisa sedikit ruang kosong untuk menaruh dokumen. Para karyawan harus menaruh dokumen di lantai bila mereka memerlukan memeriksa dokumen atau ketika saat input data dari dokumen-dokumen fisik. Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi pula ditemukan bahwa tidak semua ruangan memiliki sirkulasi udara yang baik dimana tidak semua ruangan memiliki jendela sehingga ruang kerja yang tidak memiliki jendela nampak tidak ada sirkulasi udara yang baik

Beberapa temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja para karyawan masih belum nyaman. Lingkungan kerja yang akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang sudah diuraikan oleh penulis terhadap fenomena diatas berdasarkan data yang diberikan oleh perusahaan, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dimana Stres Kerja sebagai variabel X1, Lingkungan Kerja sebagai variabel X2, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, yang berjudul **“Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arindo Pratama ”**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dilihat dari hasil latar belakang masalah di atas, berikut adalah beberapa masalahyang terkait dengan rumusan masalahnya :

- a. Bagaimana penerapan stres kerja pada karyawan PT. Arindo Pratama ?
- b. Bagaimana penerapan lingkungan kerja pada karyawan PT. Arindo Pratama ?
- c. Bagaimana penerapan kinerja karyawan PT. Arindo Pratama ?
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arindo Pratama ?
- e. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arindo Pratama ?
- f. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Arindo Pratama ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Melalui pengungkapan masalah yang sudah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis penerapan stres kerja karyawan PT. Arindo Pratama .
- b. Menganalisis penerapan lingkungan kerja karyawan PT. Arindo Pratama .
- c. Menganalisis penerapan kinerja karyawan PT. Arindo Pratama .
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arindo Pratama .
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arindo Pratama .
- f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Arindo Pratama.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat manfaat yang diperoleh dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

##### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan yang luas dan dapat memperdalam konsep-konsep stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Arindo Pratama . Oleh karena itu, penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna dan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

##### **1.5.2 Aspek Praktis**

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu yang bermanfaat kepada perusahaan untuk lebih mengerti dalam mengelola masalah stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu

dan periode penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II ini menjelaskan tentang sumber daya manusia, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III ini menjelaskan tentang jenis penelitian, variabel operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV ini menjelaskan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, serta hasil dan pembahasan penelitian ini mengenai “Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Manajemen Investasi”

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab V ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian dengan memberikan kesimpulan proses penelitian dan memberikan saran bagi objek penelitian.