

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan produsen karet terbesar kedua di dunia setelah Thailand. Sebagian besar karet yang dihasilkan Indonesia dalam bentuk karet alam dan 70 persen karet alam Indonesia diproduksi menjadi karet remah (*crumb rubber*). Proses pengolahan karet yaitu pencacahan, penggilingan, penyediaan, peremahan, pengovenan, dan pengemasan (Anwar, 2018).

PT Abaisiat Raya Kota Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet, dimana produk yang dihasilkan berupa karet remah (*crumb rubber*) dengan kapasitas produksi saat ini adalah 36.000 ton/ tahun. Bahan baku dari PT Abaisiat Raya Kota Padang berasal dari *supplier* Bengkulu, Jambi dan Palembang, kemudian hasil produksi dari perusahaan ini diekspor ke India dan Cina. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1989 dengan jumlah pekerja pada tahun ini sebanyak 191 orang tenaga kerja yang terdiri dari 35 staff dan 156 pekerja, dimana 135 dari 156 pekerja tersebut adalah pekerja pada area produksi yang terdiri 14 pekerja area *raw material*, 42 pekerja area *milling*, 60 pekerja area *dryer*, 15 pekerja area *finish good*, 4 pekerja area *shipping*.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya

manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sitorus et al., 2019).

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sitorus et al., 2019). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja manajerial yang tidak maksimal Kinerja berasal.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. (Noe, 2018) menyatakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranpenting dalam menentukan survival (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Adanya persaingan ketat dalam dunia bisnis, maka setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa bertahan bahkan menyaingi pesaingnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi. (Ivancevich, 2017) menyatakan motivasi untuk bekerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan. Jika motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Operasional perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, peningkatan kinerja membawa dampak terhadap produktivitas perusahaan, ketika kinerja karyawan tinggi maka perusahaan dapat bersaing.

Menurut (Lilyana et al. 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai apa yang dibayar

untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Tamba, Pio, and Sambul 2018) menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya (Hendro 2017), juga berpendapat bahwa Kinerja Karyawan didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati- hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi kerja. dimana menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut (Nafi' Atqiya, 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut (Kalika & Di, 2017) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program

kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (Berliana, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja. (Rahmah 2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang

bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan lingkungan kerja yang sehat, pastinya karyawan akan lebih enjoy dalam bekerja. Kebahagiaan mereka dalam bekerja ini sangat penting lo, karena dengan demikian mereka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka bagi tujuan bersama. Karyawan yang bebas stres akan menunjukkan kinerja yang baik dan akan bisa mencari solusi yang paling jitu untuk memecahkan masalah yang terjadi seputar pekerjaan mereka. Juga meningkatkan produktivitas Karena karyawan enjoy bekerja, bebas stress terutama karena tempat kerjanya begitu nyaman—pastilah produktivitas kerja mereka juga meningkat. Hal ini memang akhirnya menjadi efek domino sih. Lingkungan kerja yang sehat, karyawan enjoy kerja, mereka juga nggak mempunyai masalah terlalu berat dalam hidup (bebas utang, misalnya), akhirnya produktivitas pun meningkat juga.

Kemudian selain Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (Sintya, 2018) Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi.

Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Berdasarkan pernyataan (Ling, 2018) Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Menurut (Wayan, 2019) Penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui.

Dan selain *Sistem Reward*, Stres Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Yang mana stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari 2019). Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi



pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Sunarsi 2018). Stres kerja yaitu suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang menjadi nervous dan merasa kekuatiran kronis (Rizky 2018).

Stres kerja yaitu suatu kondisi fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan, kebutuhan pekerja dan sumber daya (Trisminingsih, 2019). Jika beban kerja mental lebih besar dibandingkan kemampuan tubuh maka terjadi rasa tidak nyaman, kelelahan, *overstres*, cedera, kecelakaan, rasa sakit, penyakit, serta produktivitas menurun. Sebaliknya jika beban kerja lebih kecil maka terjadi *understres*, kejenuhan, kebosanan, kelesuhan, kurang produktif serta sakit (Fahamsyah, 2017).

Stres kerja juga akan mengganggu performa kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Secara khusus, stres kerja akan menurunkan produktivitas kerja dan menyebabkan biaya kompensasi pekerja mengalami peningkatan (Diniari, 2019). Faktor penyebab stres kerja antara lain faktor intrinsik pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/ pekerjaan, dan

ciri-ciri individu (Wulandari et al., 2017). Faktor lain stres kerja disebabkan oleh lingkungan kerja karena stres yang berlebihan akan berdampak terhadap hasil, kuantitas kerja yang merupakan syarat terbentuknya lingkungan yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental, proses ini akan berlangsung secara bertahap dan lama kelamaan akan menjadi semakin memburuk yang akan menjadi beban kerja sehingga menyebabkan stres kerja terhadap karyawan (Perdana, 2018).

Berikut ini tabel produksi pada PT. Abaisiat Raya Tahun 2021:

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi Pada PT. Abaisiat Raya Tahun 2017-2021**

Tahun	Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)		Production Ton/Hour Milling (T/Hr)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2017	26,32	24,27	63,6	61,5
2018	28,2	25,1	84	75,5
2019	42,6	39,7	84	78,7
2020	48	45,57	80,5	79,6
2021	48	46,77	72,6	68,69

Sumber : PT. Abaisiat Raya

Dari tabel di atas terlihat data produksi dari tahun 2017-2021 tidak tercapai sesuai target yang ditetapkan. Dimana pada tahun 2017 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 26,32 namun yang terealisasi hanya 24,27, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 63,6 namun yang terealisasi hanya 61,5, pada tahun 2018 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 28,2 namun yang terealisasi hanya 25,1, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)*

target produksi 84 namun yang terealisasi hanya 75,5, pada tahun 2019 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 42,6 namun yang terealisasi hanya 39,7, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 84 namun yang terealisasi hanya 78,7, pada tahun 2020 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 48 namun yang terealisasi hanya 45,57, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 80,5 namun yang terealisasi hanya 79,6, dan pada tahun 2021 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 48 namun yang terealisasi hanya 46,77, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 72,6 namun yang terealisasi hanya 68,69.

Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Motivasi Kerja yang masih rendah, Lingkungan Kerja yang tidak sesuai, *Sistem Reward* yang kurang sesuai dan Stres Kerja yang masih tinggi, ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan, rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Abaisiat Raya kemudian kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir karyawannya. Kurangnya disiplin pada karyawan PT. Abaisiat Raya dan Kurangnya semangat kerja pada karyawan PT. Abaisiat Raya, serta keterampilan kerja karyawan yang belum optimal pada PT. Abaisiat Raya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif

Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nova 2018), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia and Fakhri 2018), Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina & Mariam, 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang:  
**“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abaisiat Raya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja PT. Abaisiat Raya yang masih rendah akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman akan berdampak pada kinerja karyawan.
3. *Sistem Reward* yang kurang sesuai akan membuat kinerja karyawan tidak tercapai maksimal.
4. Stres Kerja yang masih tinggi pada PT. Abaisiat Raya akan membuat kinerja karyawan menurun.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Abaisiat Raya akan membuat kinerja karyawan menurun.
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Abaisiat Raya akan membuat kinerja karyawan menurun.
7. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir karyawannya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.
8. Kurangnya disiplin pada karyawan PT. Abaisiat Raya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

9. Kurangnya semangat kerja pada karyawan PT. Abaisiat Raya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.
10. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal pada PT. Abaisiat Raya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebagai, pada PT. Abaisiat Raya.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya ?
3. Apakah *Sistem Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya ?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya ?

5. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Sistem Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya.
4. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya.

### **1.6 Manfaat Penulisan**

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Kinerja Karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* dan Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.