

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di dunia yang kompetitif saat ini, kebutuhan akan cv.sinar surya padang semakin variatif dan semakin tinggi apresiasinya. Dituntut inovasi dan kreativitas yang lebih tinggi dari pihak perusahaan cv.sinar surya untuk melayani kebutuhan-kebutuhan akan produk oli yang lebih baik.

Semua masalah bisnis memiliki implikasi sumber daya manusia dan semua masalah sumber daya manusia memiliki implikasi bisnis. Maka perlu semakin disadari bahwa masalah sumber daya manusia layak mendapat perhatian manajemen sebagai bagian tak terpisahkan bagi keberhasilan sebuah organisasi bisnis. Aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan manajemen dan karyawan di semua lini makin penting dan menentukan kinerja kompetitif organisasi. Maka menjadi tanggungjawab setiap anggota organisasi untuk turut aktif membangun sebuah organisasi bisnis yang mampu belajar dengan cepat dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan CV. Sinar Surya Padang.

Berbicara soal organisasi, maka ada pihak yang memerintah yang disebut pimpinan dan yang diperintah yang disebut karyawan atau bawahan. Dengan demikian guna meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh

kemampuan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari komitmen organisasi pada para atasannya. Organisasi seperti perusahaan memiliki pimpinan yang menerapkan lingkungan kerja yang baik, dengan diterapkannya lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja bersama-sama mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien. Pada kenyataannya para pimpinan dapat mengakibatkan stres kerja dan kinerja karyawan yang baik. Keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan perusahaan dari kebutuhan karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik dihasilkan bukanlah karna suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan yang dimiliki karyawan, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akankebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi atau perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Dalam membebankan tugas dan tanggungjawab kepadakaryawannya perusahaan hendaknya juga memperhatikan lingkungankerja karyawan. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih kuat, tenang dan fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang menentukan lingkungan kerja didalam perusahaan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja ini terdapat dalam perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, hal ini

meliputi: penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman, serta keamanan kerja pada perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien menurut **(Rinaldi, 2019)**.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerjamenurut**(Erwansyah, 2018)**. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Dalam kaitan ini menurut **(Sedarmayanti, 2017:26)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukan suatu kondisi lingkungan yang sesuai menurutn **(Putri, 2003)**. Menurut**(Edy Sutrisno, 2017:118)**, menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Kalimat diatas

memiliki arti, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya(**Septiani, 2019**).

Stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting menurut (**Hongkong, 2019**). Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Apabila kondisi ini terjadi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Menurut (**Priansa, (2017:312)**) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Menurut(**Safitri, 2020**) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah

terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Konflik kerja dan stres kerja merupakan masalah yang sering ditemui di perusahaan, seperti keadaan yang menimbulkan ketidak setujuan, kontroversi, sifat selalu ingin lebih hebat di mata atasan, tekanan dari atasan, perbedaan pendapat dan pertentangan di antara sesama karyawan bahkan antara bawahan dan atasan secara berkelanjutan, yang nantinya akan menimbulkan stres kerja dan rasa tidak nyaman pada masing-masing pribadi karyawan, karena disebabkan terjadinya konflik kerja/gesekan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang yang nantinya akan merugikan perusahaan.

Sebelumnya penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh **(Lani S. Waroang, 2017)**, hasil penelitannya mengatakan bahwa karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dan berbeda-beda, yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan **(Hafni, 2016)** dan **(Musliadi, 2016)**, menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yg besar terhadap kinerja karyawan **(Permana, 2019a)**.

Dalam persaingan bisnis yang makin ketat, memiliki keunggulan bersaing adalah mutlak bagi organisasi bisnis. Salah satu unsur yang sangat besar pengaruhnya sumber daya manusia. Unsur sumber daya manusia mutlak

mempengaruhi eksistensi organisasi, sehingga dapat dikatakan tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh usaha sumber daya manusianya, dalam tingkat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian. Menyadari hal tersebut maka kepuasan kerja karyawan harus senantiasa dijaga dan bahkan harus ditingkatkan agar karyawan tetap mampu memberikan kinerja dan prestasi yang makin baik.

CV. Sinar Surya Padang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang federal oil dan super moto yang sudah berdiri selama lebih dari 10 tahun. Berawal dari kerja sama Menara Agung dengan CV. Sinar Surya untuk menjual oli federal karena federal oil merupakan pelumas resmi untuk motor honda. Pada juni 2009 supplier federal oil PT. Federal Karyatama di akuisisi oleh Exxonmobil dan membuat distributor Federal Oil seluruh Indonesia wajib menjual pelumas dari merk mereka yaitu super moto. Tahun 2011 Menara Agung dan CV. Sinar Surya memisahkan diri karena Menara Agung memiliki merk oli sendiri yaitu AHM Oil CV. Sinar Surya Padang beralamat di Jl. Dobi No. 7 Padang.

Setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang menjadi asset paling penting, dimana sumber daya tersebut mempunyai kemampuan untuk berkembang dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk waktu yang lama. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik agar bisa terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu perusahaan. Beberapa pilihan industri yang ada memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk lebih efektif

dalam bergabung pada suatu perusahaan terutama yang berkaitan dengan komitmen dalam perusahaannya, masalah komitmen seseorang karyawan telah menjadi prihal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja berlebih / work overload. Tingginya target pendapatan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal, termasuk di dalamnya beban kerjayang diberikan. Hal ini memaksa karyawan untuk bekerja ekstra demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya work overload serta dapat menurunkan hasil kinerja karyawan. Work overload merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing - masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di perusahaan yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan.

Menurut(Marliani, 2015), bahwa kondisi kelebihan beban kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang sehingga ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap tuntutan eksternal (lingkungan).Sedangkan Menurut (Alfian, 2017)masih terdapat perbedaan (gap) antara job qualification dan job satisfaction, sehingga mengganggu kinerja yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan perlu mempertimbangkan masalah



yang ada diluar pekerjaan meliputi lingkungan keluarga, kegiatan sosial, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan(Tonny Yuwanda, 2020). Menurut penelitian (Gibran, 2019) bahwasanya work overload memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi mempunyai suatu masalah yang mendasar dimana satu dengan lainnya tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat penting, karyawan yang memiliki komitmen akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya(Peran, Dan, Prasetyo, & Guspul, 2020).

Menurut(Silvia, 2017), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan terlebih dahulu dari pada kepentingan pribadinya. Bahkan komitmen karyawan terkadang menjadi awal penentu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan serta kenaikan jabatan.

Komitmen organisasi dapat menjadi mediasi bagi hubungan stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Saat karyawan mengalami stres, ketidakpuasan serta memiliki komitmen yang rendah dan dibiarkan secara berlarut-larut

tentunya akan menurunkan kinerja. Kinerja yang rendah, akan menjadi perhatian yang lebih kepada para karyawannya, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti peningkatan komitmen organisasi kepada setiap karyawan. Hubungan tersebut juga berlaku pada mediasi komitmen organisasi terhadap engagement kepada karyawan dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen organisasi dibedakan dalam 3 bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen adalah keterikatan seseorang yang merupakan sikap positif yang kuat terhadap organisasi (Siwi et al., 2020).

CV. Sinar Surya Padang selaku distributor oil federal Sumatera Barat tidak hanya bergerak dalam bidang penjualan oil federal saja, tapi juga meliputi penjualan Spare Part motor Honda dengan berkerjasama dengan Menaga Agung.

Pada tahun 2018, penjualan Oil Federal di Sumatera Barat mengalami peningkatan pesat, hal ini dapat dilihat dari pencapaian penjualan market share oil federal sebesar 83% dilihat dari Key performance Indikator (KPI) pada CV. Sinar Surya Padang tersebut. Berikut ini tabel market share dari tahun 2014 sampai tahun 2018 sebagai berikut;

**Tabel 1.1**  
**Persentase Pencapaian Penjualan Pada CV. Sinar Surya**  
**Pada Tahun 2014-2018**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Market	<b>76.950</b>	<b>61.948</b>	<b>52.081</b>	<b>49.885</b>	<b>50.253</b>
Unit	53.000	45.683	39.773	40.406	41.709
Persentase	<b>68,9 %</b>	<b>73,7%</b>	<b>76,4%</b>	<b>81%</b>	<b>83%</b>

*Sumber :CV. Sinar Surya*

Dari tabel 1.1 CV. Sinar Surya pada tahun 2014 dengan permintaan market/pasar sebanyak 76.950 dan berhasil menjual sebesar 53.000 unit jika dipersentasekan sebesar 68,9%, pada tahun 2015 dengan permintaan market/pasar sebanyak 61.948 dan berhasil menjual sebesar 45.683 unit jika dipersentasekan sebesar 73,7%, pada tahun 2016 dengan permintaan market/pasar sebanyak 52.081 dan berhasil menjual sebesar 39.773 unit jika dipersentasekan sebesar 76,4%, pada tahun 2017 dengan permintaan market/pasar sebanyak 49.885 dan berhasil menjual sebesar 40.406 unit jika dipersentasekan sebesar 81%, pada tahun 2018 dengan permintaan market/pasar sebanyak 50.253 dan berhasil menjual sebesar 41.709 unit jika dipersentasekan sebesar 83%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, permintaan market/pasar pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 mengalami fluktuasi, permintaan tertinggi terdapat pada tahun 2014 sebesar 76.950 unit dan permintaan terendah padatahun 2017 sebesar 49.885 unit. Sedangkan pada lima tahun terakhir CV. Sinar Surya berhasil mencapai penjualan tertinggi pada tahun 2014 sebanyak

53.000 unit jika dipresentasikan sebesar 68,9% dan penjualan terendah pada tahun 2016 sebesar 39.773 unit jika dipresentasikan menjadi 76,4%. Dan jika dilihat dari tingkat persentase CV. Sinar Surya pada tahun 2014-2018 mengalami peningkatan yang signifikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada CV. Sinar Surya Padang dengan memberi judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. SINAR SURYA PADANG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Buruknya lingkungan kerja yang diterapkan oleh CV. Sinar Surya Padang yang berdampak pada kinerja karyawan
2. Buruknya komitmen yang dilakukan sehingga berdampak pada kinerja karyawan
3. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi lingkungan di CV. Sinar Surya Padang
4. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini antara pegawai dengan organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi

5. Kinerja karyawan CV. Sinar Surya dapat mempengaruhi fluktuasi permintaan pasar.
6. Kemampuan kerja karyawan pada CV. Sinar Surya yang mempengaruhi permintaan pasar.
7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat target yang akan dicapai tidak maksimal.
8. Masih kurang tanggapnya terhadap keluhan pelanggan yang menyebabkan terjadinya fluktuasi permintaan pasar.
9. Kualitas produk yang masih kurang memenuhi kebutuhan konsumen yang menyebabkan terjadinya fluktuasi pada permintaan pasar.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi membatasi permasalahan pada hal - hal yang berkenan dengan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan stres kerja dan sebagai variabel intervening adalah komitmen organisasional dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulisan dapat merumuskan permasalahan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada CV. Sinar Surya Padang.?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada CV.Sinar Surya Padang.?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Surya Padang.?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Surya Padang
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Sinar Surya Padang
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Sinar Surya Padang
7. Bagaimana pengaruh lingkungan, stres dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada CV.Sinar Surya.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Surya Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Surya Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Surya Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sinar Surya Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sinar Surya Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai intervening pada CV. Sinar Surya Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai intervening pada CV. Sinar Surya Padang
8. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Sinar Surya.

9. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Sinar Surya.

## **1.6 Manfaat Penulisan**

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV.Sinar Surya Padang

2. Bagi Universitas Putra “YPTK” Padang

sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada CV. Sinar Surya Padang yang berkaitan dengan lingkungan kerja ,stres kerja dan komitmen organisasional bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.