STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA 1
TEBING TINGGI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN DECO 100 INDRAPURA

SKRIPSI

OLEH :

FITRI AULIA (20110058)
HEMALIA ANDINI (20110068)

MANAJEMEN

GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI
2024

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Deco 100 Indrapura

FITRI AULIA
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
fitriaulia241202@gmail.com

HEMALIA ANDINI
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
hemaliaandini22@gmail.com

Dosen Pembimbing I :
Yenni Sinurat, SE, M.Si

Dosen Pembimbing II :
M. Alang Khairunnizar, S.PdI, M.PdI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil case pada Deco 100 Indrapura. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang berjumlah 30 responden dengan teknik *sampling* jenuh/sensus. Data penelitian diperoleh menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS 3.0). Hasil dari Smart PLS 3.0 dalam penelitian ini yaitu : 1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Deco 100 Indrapura. 2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerjapada Deco 100 Indrapura. 3) Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura. 4) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura. 5) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura. 6) Stres Kerja mampu memediasi pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura. 7) Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

ABSTRACT

The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance Through Work Stress as an Intervening Variable At Deco 100 Indrapura Employees

FITRI AULIA
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
fitriaulia241202@gmail.com

HEMALIA ANDINI
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
hemaliaandini22@gmail.com

Mentor* I *:
Yenni Sinurat, SE, M.Si

***Mentor* II :**
M. Alang Khairunnizar, S.PdI, M.PdI

This research aims to find out how workload and work environment influence employee performance with work stress as an intervening variable. This research uses a quantitative approach by taking the case of Deco 100 Indrapura. This type of research is quantitative with a descriptive approach. The sample consisted of 30 respondents using a saturated/census sampling technique. Research data was obtained using interviews, questionnaires and literature studies. The data analysis method uses the Structural Equation Model (SEM) method based on Partial Least Square (PLS 3.0). The results of Smart PLS 3.0 in this research are: 1) Workload has a significant effect on Job Stress at Deco 100 Indrapura. 2) The work environment does not have a significant effect on work stress at Deco 100 Indrapura. 3) Workload does not have a significant effect on employee performance at Deco 100 Indrapura. 4) The work environment does not have a significant effect on employee performance at Deco 100 Indrapura. 5) Job stress has a significant effect on employee performance at Deco 100 Indrapura. 6) Job Stress is able to mediate the influence of Workload on Employee Performance at Deco 100 Indrapura. 7) Job Stress is unable to mediate the influence of the Work Environment on Employee Performance at Deco 100 Indrapura.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance, Work Stress

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Deco 100 Indrapura adalah suatu organisasi perusahaan penyedia kebutuhan hidup sehari-hari seperti sembako, buah dan sayur segar, *snack* dan minuman, perlengkapan bayi, perlengkapan rumah tangga, alat elektronik, *accessories*, *make up*dan *skincare*, ATK, serta buku bacaan. Deco 100 memiliki beberapa cabang di Sumatera Utara, diantaranya yaitu Perdagangan, Indrapura, Kuala Tanjung, Kebun Kopi, dan Tebing Tinggi.

Menurut survei yang kami lakukan, kami memilih populasi hanya pada bagian Gudang, SPG, SPB, kasir, dan keamanan, dikarenakan pada bagian tersebut lebih berpengaruh dengan judul yang kami teliti. Berdasarkan hasil wawancara terdapat penurunan kinerja karyawan pada Deco 100 Indrapura, hal ini terbukti bahwa kinerja karyawan dalam 1 tahun terakhir mengalami penurunan kualitas dan kuantitas kerja. Salah satu contoh penurunan kualitas kinerja adalah ada beberapa karyawan yang bekerjanya dengan terburu-buru dan tidak fokus, sehingga menghambat produktivitas kerja karyawan lain. Sedangkan penurunan secara kuantitatif adalah ada beberapa karyawan yang molor dalam bekerja sehingga alokasi waktu yang diberikan tidak cukup. Meskipun sudah ditegur dan diberikan peringatan agar meningkatkan kinerjanya, tetap saja ada beberapa karyawan yang justru kinerjanya menurun.

Menurunnya kinerja karyawan Deco 100 Indrapura dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi diperoleh dari kepala toko Deco 100

Indrapura diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1
Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Deco 100 Indrapura

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	7	35%
2.	Ketidaksesuaian jam kerja	2	10%
3.	Tingkat kehadiran yang menurun	6	30%
4.	Kurangnya kerjasama antar karyawan	5	25%
Total		**20**	**100%**

Sumber: data diolah, 2024

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyeleseaian tugas, sebanyak 2 orang (10%) menunjukkan adanya ketidaksesuaian jam kerja. Sementara itu, sebanyak 6 orang (30%) menunjukkan menurunnya kinerja karyawan dikarenakan tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 5 orang (25%) menunjukkan menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Deco 100 Indrapura kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Jam kerja yanag sudah ditentukan oleh Deco 100 Indrapura dari jam 10.00 hingga 22.00 WIB.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja yang dialami oleh karyawan Deco 100 Indrapura disebabkan karena adanya target barang yang harus laku sebelum masa *expired date*, dan jika ada barang yang hilang maka yang menanggung kerugian adalah seluruh karyawan. Kondisi seperti

ini mengakibatkan beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut terdapat data rata – rata jam kerja serta lembur karyawan Deco 100 Indrapura bagian marketing sebagai berikut.

Tabel 1. 2
Data Lembur Karyawan Deco 100 Indrapura Tahun 2023

Bulan	Keterangan			
	Jumlah Rata - Rata Hari Lembur Per Bulan	Rata - Rata Jumlah Karyawan Lembur Per Hari	Rata - Rata Jam Kerja	Rata - Rata Kelebihan Jam Kerja (Lembur)
Januari	5	3	8	30 menit
Februari	5	3	8	30 menit
Maret	10	12	8	1 jam
April	20	20	8	2 jam
Mei	6	3	8	30 menit
Juni	8	6	8	30 menit
Juli	10	6	8	30 menit
Agustus	12	8	8	30 menit
September	13	7	8	30 menit
Oktober	11	5	8	30 menit
November	12	9	8	30 menit
Desember	20	20	8	2 jam

Sumber: data diolah, 2024

Data lembur karyawan merupakan suatu hal penting guna untuk melihat seberapa sering karyawan lembur dan juga merupakan tolak ukur dari beban kerja yang diterima oleh masing – masing karyawan. Semakin sering karyawan lembur maka semakin banyak juga beban kerja yang didapat sehingga menyebabkan karyawan harus bekerja lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut terlihat bahwa karyawan Deco 100 Indrapura lembur paling banyak pada bulan Desember dan April 2023 serta dengan rata – rata jumlah karyawan yang lembur yakni 20 orang dari total 30

karyawan yang bekerja. Hal ini menunjukan bahwa ternyata masih banyak karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Latar belakang pendidikan karyawan juga mempengaruhi lingkungan kerja non fisik karena semakin tinggi pendidikan karyawan maka cara berfikirnya lebih matang. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap karyawan, fenomena yang terjadi di Deco 100 Indrapura mengenai lingkungan kerja fisik yaitu kondisi bangunan yang kurang terdapat banyak ventilasi dan pendingin udara sehingga suhu dalam ruangan tidak optimal, hal ini tentu akan mengakibatkan para karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu tempat penyusunan barang yang kurang luas dan rapi, serta fasilitas tempat parkir yang kurang luas, sehingga ruang gerak untuk karyawan kurang bebas. Sedangkan mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu antara sesama rekan kerja dan pemimpin tidak sedikit yang berselisih paham. Dan rata-rata karyawan Deco 100 memiliki latar belakang pendidikan SMA Sederajat.Berikut ini adalah hasil pra survei lingkungan kerja dengan pernyataan yang dilakukan pada 30 karyawan Deco 100 Indrapura dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Lingkugan Kerja Pada Karyawan Deco 100 Indrapura

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Lingkungan Kerja					
1.	Temperatur udara(AC) di Deco 100 Indrapura berpengaruh terhadap kinerja karyawan	26 Orang	86,7%	4 Orang	13,3%
2.	Adanya hubungan yang harmonis dan tidak adanya perselisihan antara sesama rekan kerja dan pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.	26 Orang	86,7%	4 Orang	13,3%
Rata-rata			**86,7%**		**13,3%**

Sumber : pra survei (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang menjawab setuju terhadap pernyataan lingkungan kerja yaitu sebesar 86,7% dan sisanya 13,3% menjawab tidak setuju.

Semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka hilangnya stres kerja karyawan tersebut akan meningkat. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentut akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan, karena karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan. Kondisi karyawan di Deco 100 Indrapura sering mengalami stres kerja karena pekerjaannya yang monoton dan tekanan pekerjaan. Dari adanya target barang yang harus laku sebelum masa *expired date*,

dan jika ada barang yang hilang maka yang menanggung kerugian adalah seluruh karyawan. Hal tersebut menyebabkan beberapa karyawan mengalami stres kerja hingga beberapa karyawan melakukan pengunduran diri.

Hasil pra survei stres kerja dengan pernyataan yang dilakukan pada 30 karyawan Deco 100 Indrapuradapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Stres Kerja Pada Karyawan Deco 100 Indrapura

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Stres Kerja					
1.	Seluruh karyawan akan mengganti kerugian barang yang hilang dan dapat mempengaruhi stres kerja karyawan	25 Orang	83,3%	5 Orang	16,7%
2.	Pemimpin yang membuat ketakutan dan kecemasan dapat menyebabkan karyawan stres	26 Orang	86,7%	4 Orang	13,3%
Rata-rata			**85%**		**15%**

Sumber : pra survei (2024)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang menjawab setuju terhadap pernyataan stres kerja yaitu sebesar 85% dan sisanya 15% menjawab tidak setuju.

Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-

tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Secara analisis, stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja.

Tabel 1.5
Absensi Karyawan Deco 100 Indrapura Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi						Keterangan
		Izin		Sakit		Hadir		
Januari	30	0	0	3	10%	27	90%	Dalam satu bulan karyawan dapat mengalami sakit lebih dari satu kali
Februari	30	1	3,3%	5	16,7%	24	80%	
Maret	30	0	0	4	13,3%	26	86,7%	
April	30	0	0	9	30%	21	70%	
Mei	30	2	6,7%	6	20%	22	73,3%	
Juni	30	0	0	2	6,7%	28	93,3%	
Juli	30	0	0	4	13,3%	26	86,7%	
Agustus	30	0	0	5	16,7%	25	83,3%	
September	30	2	6,7%	7	23,3%	21	70%	
Oktober	30	1	3,3%	9	30%	20	66,7%	
November	30	0	0	7	23,3%	23	76,7%	
Desember	30	3	10%	8	26,7%	29	96,7%	

Sumber: data diolah, 2024

Absensi karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan, menurut teori yang dikemukakan oleh Wahjono, stres kerja dapat diukur dari gejala *fisiologis* dan prilaku, gejala *fisiologis* yang terjadi seperti kesehatan dan visual medis, sedangkan gejala prilaku salah satunya dapat dilihat dari absensi karyawan. Permasalahan stres dalam suatu perusahaan menjadi gejala penting sejak timbulnya tuntutan efisiensi dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sangat erat kaitannya dengan absensi karyawan itu sendiri. Salah satu contoh fenomena yang terjadi dapat dilihat dari absensi karyawan. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa karyawan Deco 100 Indrapura karyawan yang izin paling banyak pada bulan Desember sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10% dan sakit paling banyak pada bulan April sebanyak 9 orang dengan persentase30% dan pada bulan Oktober sebanyak 9 orang dengan persentase 30%.

Hal ini menunjukan bahwa ada gejala stres kerja pada karyawan Deco 100 Indrapura.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada, seperti yang dikutip dariGriffin dan Moorhead, (dalam Tama, 2022)menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja yaitu lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi. Dan menurut (Suryani, 2018), menyatakan banyak karyawan yang mengalami stres, disebabkan oleh beberapa faktor yaitu jenis pekerjaan, beban kerja, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengembangan karir, hubungan kerja, budaya organisasi serta masalah pribadi.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Deco 100 Indrapura**".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Deco 100 Indrapura?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerjapada karyawan Deco 100 Indrapura?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Deco 100 Indrapura?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

karyawan Deco 100 Indrapura?

5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Deco 100 Indrapura?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Deco 100 Indrapura melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Deco 100 Indrapura melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap stres kerjapada karyawan Deco 100 Indrapura.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Deco 100 Indrapura.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Deco 100 Indrapura.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Deco 100 Indrapura.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Deco 100 Indrapura.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Deco 100 Indrapura melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Deco 100 Indrapura melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* dengan penerapan ilmu dan teori yang diperoleh peneliti dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk meminimalkan stres karyawan dengan memperhatikan beban kerja serta lingkungan kerja sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

3. Bagi Pihak Lain

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi mengenai masalah-masalah sumber daya manusia dan sebagai referensi yang nantinya dapat menjadi perbandingan dalam penelitian dimasa yang akan datang.

4. Bagi STIE Bina Karya

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi pihak perguruan tinggi dan bidang manajemen khususnya bidang sumber daya manusia.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
BK
BINA KARYA
TEBING TINGGI

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan dasar dalam melakukan penelitian, sehingga memperkaya teori-teori yang akan digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian dan Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis dan Hasil Penelitian
1.	Asmadin, 2021.	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Mount Scopus Indonesia) . **Variabel :** X1 = Beban Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan Z = Stres Kerja	**Alat Analisis:** SPSS **Hasil Penelitian :** 1) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja baik secara parsial maupun simultan dengan nilai Rsquare 0,984. 2) Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan dengan nilai R*square* 0,987. 3)Secara parsial terdapat pengaruh tidak langsung antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja secara signifikan. 4)Secara parsial tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara

			Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja secara signifikan.
2.	Anggreany Hustia, 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. **Variabel :** X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	**Alat Analisis :** SPSS **Hasil Penelitian :** 1) Terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3.	Mas Yogi Aslian, 2019	Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM dan UMUM PT. Swabina Gatra. **Variabel :** X1 = Beban Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	**Alat Analisis :** SPSS **Hasil Penelitian :** 1) Beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bersama sama.
4.	Adella Tama, 2022.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Xl Axiata Tbk Jakarta). **Variabel :** X1 = Stres Kerja X2 = Beban Kerja X3 = Lingkungan Kerja	**Alat Analisis :** SPSS **Hasil Penelitian :** 1) Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2) Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

		Y = Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (4) Stres Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.XL Axiata Tbk Jakarta.
5.	Zulmi Amando Putra, 2019.	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. **Variabel :** X1 = Beban Kerja X2 = Stres Kerja Y = Kinerja Karyawan	**Alat Analisis :** SPSS **Hasil Penelitian :** 1) Nilai R Square sebesar 0,767 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja sebesar 76,70% sementara sisanya 33,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. 2) Beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru dengan nilai F hitung (65,150) > F tabel (3,25) dengan Sig. (0,000) < 0,05. 3)Sementara nilai koefisien epsilonnya adalah sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain yang diteliti diluar variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan berada dibawah 0,5.
6.	Tobi Mahendra 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhdap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT. Pertokimia Pekanbaru	**Alat Analisis :** SPSS **Hasil Penelitian :** 1) Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara

		Variabel : X1 =Lingkungan Kerja X2 = Stres Kerja Y = Kinerja Karyawan	parsial maupun simultan. 2) Hasil koefisien determinasi sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneltian ini.

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut (Benjamin et al., 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Henry Simamora (dalam Fachrurazi et al., 2023) "MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja".

Menurut Mutiara S. Panggabean (dalam Fachrurazi et al., 2023) "MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Dari kutipan definisi diatas dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Jadi intinya manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (dalam Rifdayanti, 2019) menyatakan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial yang terdiri dari:

a) Perencanaan

Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan berarti penentuan terlebih dahulu suatu program Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan membantu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Pengorganisasian

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Bagi seorang manajer sumber daya manusia, membentuk suatu organisasi haruslah dengan merencanakan hubungan antara pekerjaan dan faktor-faktor fisik, hubungan antara sesamakelompok dan hubungan anatara pimpinan secara keseluruhan.

c) Pengarahan

Fungsi ini meliputi bagaimana cara melaksanakan pekerjaan atau bagaimana mengusahakan agar pekerjaan mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

d) Pengawasan

Pengawasan adalah suatu fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan terhadap berbagai kegiatan sesuai dengan rencana Manajemen Sumber Daya Manusia yang dirumuskan.

2) Fungsi Operasional

Fungsi operasional terdiri dari:

a) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi penentuan program penarikan karyawan baik jumlah, jenis maupun mutu atau kualitas karyawan serta seleksi dan penempatannya.

b) Pengembangan Karyawan

Fungsi pengembangan karyawan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang dilakukan untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

c) Kompensasi

Fungsi kompensasi berhubungan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak bagi kehidupan manusia dan diberikan kepada karyawan atas jasa atau pekerja yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

d) Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian berhubungan dengan penyesuaian

kenginan individu karyawan dengan keinginan organisasi serta masyarakat.

e) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi para karyawan dan pemeliharaan sifat yang menyenangkan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja berhubungan dengan pemisahaan karyawan dari organisasi untuk mengembalikan sesuatu kepada masyarakat yang dapat berbentuk pension, pemberhentian, pemecatan atau penempatan diluar perusahaan.

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Menetapkan jumlah,kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job reqruitment,* dan *job evalution.*
2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Saragih, 2019) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut (Hukmah, 2020) Kinerja merupakan suatu kondisi, dimana kondisi tersebut harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa tingkat pencapaian hasil suatu lembaga dihubungkan dengan tujuan yang ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta dapat mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang, proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga merupakan kondisi yang perlu diketahui dan dikonfirmasi untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil suatu lembaga terkait dengan tujuan yang ditetapkan serta dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional perusahaan.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaaan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan kerja pegawai, motivasi, gaji dan lingkungan kerja. Aktivitas dapat dikatakan berarti kemampuan, usahaserta

dukungan dan peluang. Penyebab masalah kinerja biasanya berasal darimanajemen perusahaan yang tidak memberikan bimbingan dan umpan balik yang memadai dari manajemen dan kurang pengalaman yang memadai atau sesuai dan kurangnya keterampilan yang diharapkan dari karyawan atau pekerja.

Menurut Dewanto & Kharin Herbawani (dalam Irsyad, 2023) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan, ialah :

1) Beban kerja yang diberikan : beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan itu sendiri.
2) Stres yang dialami : Stres dapat berdampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki tingkat stres yang rendah maka karyawantersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Fathoni, 2022) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karnanya pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlianya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakan diri pegawai terarah guna mencapai tujuan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan kerja, motivasi, gaji, dan lingkungan kerja. Aktivitas dapat dikatakan berarti kemampuan, usahaserta dukungan dan peluang. Penyebab masalah kinerja biasanya berasal dari manajemen perusahaan yang tidak memberikan bimbingan dan umpan balik yang memadai dari manajemen, kurang pengalaman yang diharapkan dari karyawan atau pekerja, atau kurangnya keterampilan yang diharapkan dari karyawan atau pekerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Saphira, 2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa saja yang seharusnya dilakukan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak terdapat kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran atas kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan.

Menurut Laksono & Wilasittha (dalam Meliana & Purwanto, 2022) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Banyaknya Pekerjaan, banyaknya pekerjaan yang diberikan ke karyawan akan membantu karyawan terbiasa dalam tekanan tugas dan deadline sehingga karyawan mau tidak mau harus mengatur waktu untuk menyelesaikan tugasnnya sehingga hal ini membantu membuat karyawan semakin naik kinerjanya.
2) Hadir Tepat Waktu, hadir tepat waktu akan membuat kayawan menjadi disiplin dan akan menjadikan kinerja mereka meningkat.
3) Kehadiran, karyawan yang selalu masuk dan tidak absen akan membuat karyawan menjadi pribadi yang disiplin masuk kerja sehingga akan membuat mereka selalu meningkatkan kinerjanya.
4) Terjalinnya Kerja Sama, kerja sama antar rekan kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih berlipat ganda.

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut (Mardiani, 2022) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut (Mahendra, 2020) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit.

Teori-teori para ahli (dalam Surryo, 2021) Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Surryo, 2021) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas, dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres berkaitan dengan faktor-faktor yang membuat seseorang khususnya karyawan merasa stres. *Stressor* memicu respon dalam diri individu sehingga menimbulkan evaluasi atau persepsi terhadapnya sehingga menimbulkan perasaan stres. Namun reaksi dan penilaian individu terhadap sumber stres berbeda dengan individu lainnya, tergantung pada potensi individu yang dimiliki setiaporang.

Griffin dan Moorhead, (dalam Tama, 2022) menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan Fisik

   Stres ini mengacu kepada kodisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu, dan udara.

2) Individu

   Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan. Termasuk didalam sumber stres dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

3) Kelompok

   Dipengaruhi sifat antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

4) Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

Menurut (Suryani, 2018) menyatakan banyak karyawan yang mengalami stres, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

1) Jenis pekerjaan yang monoton, kurang tantangan, kurang variasi, dan tidak menyenangkan.
2) Beban kerja dan kecepatan kerja, misalnya terlalu sedikit waktu untuk melakukan pekerjaan, bekerja di bawah tekanan waktu, jadwal kerja yang ketat dan tidak fleksibel, jam kerja yang tidak dapat diprediksi, jadwal *shift* yang tidak dirancang dengan baik.
3) Keterlibatan dan kontrol, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol (misalnya metode kerja, kerja cepat, dll).
4) Pengembangan karir, status dan kompensasi seperti keamanan kerja, kurangnya kesempatan promosi, lemahnya sistem kompensasi, jumlah pembayaran minimum, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, hubungan interpersonal.
5) Hubungan kerja, seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, perundungan, pelecehan atau kekerasan, proses kerja yang kurang baik, dan lain-lain.

6) Budaya organisasi, seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk, ketidakjelasan tujuan organisasi, dan lain-lain.

7) Masalah pribadi seperti tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, kurangnya dukungan di tempat kerja, dan kurangnya dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut (Qoyyimah et al., 2019) indikator-indikator stress kerja di antara lain yaitu:

1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseoranng sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya.

Menurut (Sari et al., 2019) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut pendapat dari (Dewi et al., 2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sebuah atau beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan keterampilan seorang pegawai dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai keefektifan dan tujuan perusahaan.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaaan yang diberikan karyawan dengan kapasitas pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Asmadin, 2021) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1) Tekanan Waktu

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja strandart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift, long shift, flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift*

dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) Kemenduaan peran atau konflik peran

Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang bagi individu.

4) Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performance*-nya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganngu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagikesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature Extremes* atau *Heat Overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalan keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

8) Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang,

semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Indikator Beban Kerja

Munandar (dalam Asmadin, 2021) berpendapat bahwa Indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

1) Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yakni beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewasapadaandan ketepatan pelayanan.

3) Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yakni kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dalam melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik, yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Khaeruman et al., 2021) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat jam kerja.

Menurut (Mahendra, 2020) Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Menurut (Lestari, 2021) salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam

bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal agar tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Mahendra, 2020) adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaaan normal, dengan suatu sistem tubuh

yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

3) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat

kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produkvitas kerja dapat meningkat.

6) Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal

konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7) Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsetrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

9) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang

nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

11) Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

12) Hubungan atasan dan bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi.

13) Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Dengan demikian dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Tama, 2022) terbagi atas 2 skala pengukuran, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Penerangan atau cahaya

Kurangnya pencahayaan menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Temperatur Udara

Pada kondisi normal, anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda, namun tubuh manusia memiliki sistem untuk menyesuaikan diri dengan kemampuan terbatas.

c) Kelembaban

Kelembaban udara mempengaruhi keadaan tubuh manusia, bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Semakin cepat denyut jantung, makin aktif peredaran darah dalam memenuhi kebutuhan oksigen untuk memenuhi kebutuhan manusia.

d) Sirkulasi Udara

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

e) Kebisingan Suara

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f) Getaran Mekanis

Pada umumnya getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g) Aroma

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Tata Warna

Beragam jenis warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, kerena dalam sifat warna merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang

emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.

i) Dekorasi

Dekorasi ada pengaruhnya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik

Musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu pemilihan jenis musik yang efektif sangat dibutuhkan untuk membangkitkan mood, karena kesalahan dalam memilih jenis musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik juga sering disebut dengan lingkungan kerja lunak (*soft environment*) yang tidak dapat dilihat melalui mata secara langsung namum dapat dirasakan oleh karyawan dalam melakukan aktifitasnya, meliputi pengaruh kerja terhadap karyawan-karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan.

Menurut (Putri, 2022) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

a) Kelelahan

b) Kebosanan

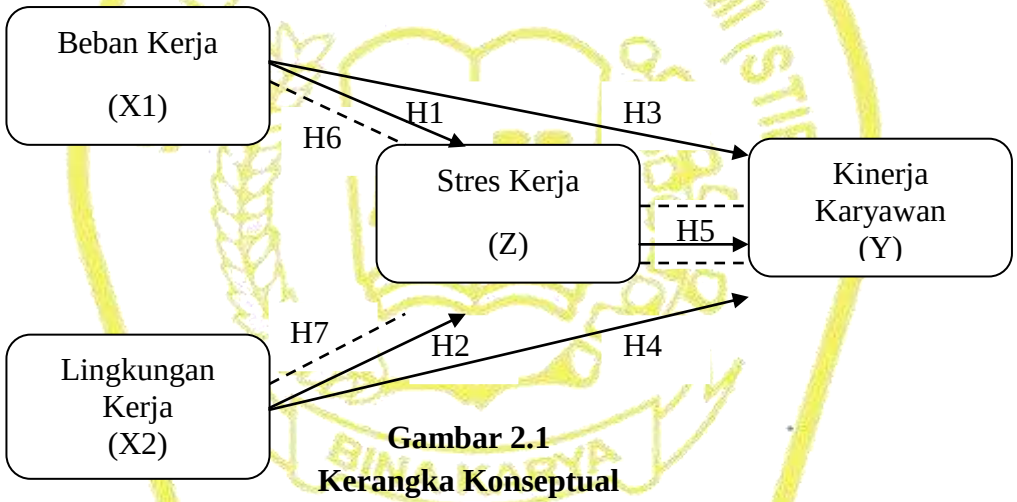
c) Monoton

d) Sikap dan perilaku dari atasan serta rekan kerja

e) Bekerja *team work.*

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

——————→ : Pengaruh langsung

- - - - - - - - - - - : Pengaruh tidak langsung

Hubungan Antar Variabel :

1. **Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja**

   Menurut (Asmadin, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi

beban kerja yang diterima, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diterima, maka stres kerja yang dirasakan juga akan semakin rendah.

2. **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja**

   Menurut (Lahat, 2018)terbukti bahwa terdapat pengaruhpositif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, tetapi jika stres yang dialami karyawan yang terlalu tinggi, maka kinerja karyawan akan terganggu.

3. **Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

   Menurut (Asmadin, 2021)terbukti bahwapengaruh Beban Kerja secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja yang timbul dari beban kerja yang terlalu tinggi. Stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan, membuat mereka tidak optimal dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja, memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat, dan mengganggu kinerja karyawan. Dalam beberapa perusahaan, beban kerja yang sesuai standar dapat mempertahankan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa nyaman dan tidak mengalami stres dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

4. **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

   Menurut (Asnawi, 2020)menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu kinerja karyawan. lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti ruangan, penerangan, kebersihan, dan kelembaban, serta lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Dalam beberapa perusahaan, lingkungan kerja yang baik dan positif serta memberdayakan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga pentingnya lingkungan kerja bagi kinerja karyawan.

5. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Issalillah & Wahyuni, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan bernilai negatif. Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. Selain itu ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dengan cara mengurangi motivasi, meningkatkan kelelahan, dan mengganggu kemampuan karyawan untuk berpikir jernih dan membuat keputusan yang tepat. Dalam beberapa perusahaan, stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif karena karyawan yang lebih baik dalam menghadapi stres dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, apabila stres yang dialami karyawan terlalu tinggi, maka kinerja karyawan akan terganggu.

6. **Hubungan Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

   Menurut (Asmadin, 2021)terbukti bahwa beban kerjaberpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja secara signifikan. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja yang kemudian dapat mengganggu kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi, meningkatkan kelelahan, dan mengganggu kemampuan karyawan untuk berpikir jernih dan membuat keputusan yang tepat, sehingga kinerja karyawan dapat terganggu.

7. **Hubungan Stres Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

   Menurut (Asmadin, 2021)terbukti bahwa lingkungan kerjaberpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja secara signifikan. Stres kerja yang dialami karyawan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka, terutama jika lingkungan kerja tidak kondusif. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik, dan komunikasi yang kurang baik, dapat menyebabkan stres kerja yang meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan mengurangi stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Deco 100 Indrapura
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Deco 100 Indrapura
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura
5. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Deco 100 Indrapura
6. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Deco 100 Indrapura
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Deco 100 Indrapura

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dimana data yang diperoleh berbentuk angka dari sampel populasi yang dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Menurut(Sugiyono, 2019)penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi, menurut(Sugiyono, 2017)penelitian replikasi adalah penelitian yang variabel penelitiannya sama dengan variabel penelitian terdahulunya tetapi berbeda waktu, tempat dan objek penelitian.

Penelitian ini replikasi dari penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Asmadin dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mount Scopus Indonesia)".

Adapun variabel yang diteliti yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Stres Kerja (Z) serta karyawan Deco 100

Indrapura sebagai objek penelitian. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada waktu, tempat dan objek penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Deco 100 Indrapura Jl. Jend. Sudirman, Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Penilitian ini dilakukan dari 08 Januari 2024 s/d selesai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut(Sugiyono, 2019)populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Deco 100 Indrapurayang berjumlah 30 orang. Peneliti melakukan metode sensus/survei untuk menentukan populasi.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019)sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Karena jumlah populasi karyawan Deco 100 Indrapura 30 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang.

3. Teknik Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh/sensus.

Menurut(Sugiyono, 2019)pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Pengambilan sampel yaitu 30 orang, yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek. Teknik ini dipandang sebagai teknik *sampling* paling baik dalam penelitian.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut(Sugiyono, 2019)Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner kepada responden yang terpilih untuk penelitian ini. Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi data identitas responden yaitu : nama, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan. Data persepsi responden terhadap beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut(Sugiyono, 2019)data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder dalam penelitian berupa data yang diperoleh dari objek penelitian, buku, jurnal ilmiah, *website* yang terkait dengan penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017)wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peniliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peniliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Pada dasarnya wawancara merupakan kegiatan untuk mendapatkan informasi lebih detail dan akurat, serta proses pembuktian terhadap informasi.

2. Kuesioner

(Sugiyono, 2018b)mengatakan bahwa pengumpulan data melalui kuesioner, kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden ditanya serangkaian pertanyaan atau menyusun penjelasan tertulis yang harus dijawab. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan secara langsung dengan cara mengisi kuesioner untuk responden. Tanggapan atau pendapat responden tentang bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka

dan apakah mengakibatkan stres dalam bekerja. Kami mengumpulkan data dengan bertanya langsung kepada orang yang diwawancarai untuk memastikan bahwa mereka objektif. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1-5 sebagai alat pengukurannya. Skala likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dengan masing-masing jawaban berbobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

Studi pustaka dilakukan untuk memperluas pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai pedoman dalam proses penelitian. Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian,

yaitu dengan mengumpulkan informasi yang diperoleh dari beberapa buku yang berhubungan dengan variabel penelitian maupun jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini terdapat bentuk variabel-variabel yang terdiri atas :

1. Variabel Dependen

   Varibel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama penelitian. Variabel dependen dapat dilakukana juga sebagai variabel terikat. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel *Intervening*

   Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Z).

3. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen ini sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Adapun variabel beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Hukmah, 2020)Kinerja merupakan suatu kondisi, dimana kondisi tersebut harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa tingkat pencapaian hasil suatu lembaga dihubungkan dengan tujuan yang ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta dapat mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional perusahaan tersebut.	1. Banyaknya Pekerjaan 2. Hadir Tepat Waktu 3. Kehadiran 4. Terjalinnya Kerja Sama. Laksono & Wilasittha (dalamMeliana & Purwanto, 2022)	Likert
2	Stres Kerja (Z)	Menurut(Mardiani, 2022)definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3.Tuntutanantar pribadi	Likert

		karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.	4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi. (Qoyyimah et al., 2019)	
3	Beban Kerja (X1)	Menurut(Dewi et al., 2021)menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sebuah atau beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan keterampilan seorang pegawai dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai keefektifan dan tujuan perusahaan.	1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu. Munandar (dalam Asmadin, 2021)	Likert
4	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut(Khaeruman et al., 2021)Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat jam kerja.	1. Lingkungan Kerja Fisik a. Penerangan atau cahaya b. Temperatur Udara c. Kelembaban d. Sirkulasi Udara e. Kebisingan Suara f. Getaran Mekanis g. Aroma h. Tata Warna i. Dekorasi j. Musik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedarmayanti (dalam Tama, 2022)	Likert

H. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2018) metode analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Analisis data dalam penilitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang digunakan untuk proses penghitungan data. Menurut (Santoso, 2018) SEM adalah teknik analisis multivariate yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi (korelasi). PLS bertujuan untuk membantu peneliti memperoleh variabel laten dalam penelitian. Sebagai alat uji analisis, PLS menggunakan dua evaluasi permodelan, yaitu model pengukuran/*measurement* model (*outer* model) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural/*structural* model (*inner* model) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi (H. I. Ghozali & Latan, 2019). Tahapan pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Measurement* Model (*Outer* Model)

Outer model merupakan bagaimana setiap variabel yang berupa indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Outer* model digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa *outer* model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid

jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*dan *discriminant validity*.

1) *Convergent validity*

Pengujian *Convergent validity* terdapat dari masing-masing indikator konstruk dan dihitung dengan PLS (*Partial Least Square*) menurut (I. Ghozali, 2015)suatu indikator dikatakan reabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan pada nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Bersumber pada kriteria ini apabila *loading factor* dibawah 0,50 lalu didrop dari model.

2) Discriminant validity

Pengujian *discriminant validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai dari setiap variabel. Apabila korelasi variabel dengan indikator pengukuran lebih besar dari ukuran variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran blok variabelnya lebih baik dari ukuran pada blok variabel lainnya. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruktur. Suatu kuesioner dikatakan *reliable*atau handal jika seseorang menjawab pernyataan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan uji *composite reliability*. Uji ini dianggap sebagai metode yang lebih baik jika dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha* ketika menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling* (SEM). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat diterima atau dipercaya secara konsisten dari setiap variabel. Dalam mengukur suatu konstruk uji reliabilitas dapat di evaluasi dengan menggunakan dua jenis ukuran, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Hasil pengukuran dikatakan *reliable* apabila nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. AVE merupakan persentase rata-rata *variance extracted* (AVE) antar *item* pernyataan atau indikator suatu variabel yang dihasilkan menggunakan program. Untuk persyaratan yang baik, nilai AVE harus lebih besar dari 0,5.

2. *Structural Model* (*Inner Model*)

Model struktural bertujuan untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel laten didalam penelitian melalui uji t. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi, (R^2) *Predictive Relevance* (Q^2) dan *Goodnes of Fit Model* (GoF)(Hussein, 2015).

a. Koefisien Determinasi/*R-Square* (R^2)

Perubahan nilai *R-Square* digunakan untuk mengetahui pengaruh yang *substantif* antara pengukuran variabel eksogen terhadap endogen *R-Square* pada dasarnya adalah 0.75, 0.50 dan 0.25 yang di interpretasikan substansial, moderat dan lemah.

b. *Goodnes of Fit Model* (GoF)

Perhitungan *Goodnes of Fit Model*dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai GoF dalam analisa PLS dapat dihitung dengan menggunakan Q-*Square* lebih besar dari 0, hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Nilai Q-*Square* lebih kecil dari 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance*.

Rumus Q^2 adalah sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)...(1 - R_n^2)$$

Keterangan :

R_1^2 , R_2^2, ... R_n^2 = Nilai *R-Square* variabel endogen

Besaran Q^2 = Memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati 2 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*Path Analysis*).

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah teknik pada penelitian yang dipakai untuk menguji kebenaran menurut pernyataan yang sudah dinyatakan sang peneliti sebagai

akibatnya bisa ditarik konklusi pernyataan tadi diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji T-*Statistic*

Uji T bertujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. T-*Statistic* dipergunakan untuk menguji signifikan dari jalur dihipotesiskan, alat yang digunakan adalah T-*Statistic*. Apabila penelitian menggunakan derajat alpha 5% maka nilai kritis yang ditetapkan untuk T-*Statistic* adalah 1,96. Yang mengacu pada ketetapan tersebut, apabila nilai T-*Statistic*< 1,96 atau nilai probabilitas ≤ *level of significance* (α = 5%) maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima.

2. Uji *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* dengan menggunakan *Varlance Accounted For* (VAF).(Juliandi, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

Asmadin. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada PT Mount Scopus Indonesia).

Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control). 4(1), 9–15.

Benjamin, Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing.

Dewi, B. F. S., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada CV. Jember Poultry Equipment). 13, 80–95.

Fachrurazi, Kasmanto, & Rinaldi. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Fathoni, W. A. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT . Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec . Singingi Hilir Kab . Kuantan Singingi Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau UN.

Ghozali, H. I., & Latan, H. (2019). Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. In BP Undip.

Ghozali, I. (2015). Structural Equition Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Hukmah, A. (2020). Baitul Mal Aceh Disusun Oleh : Adella Hukmah Wanda Putri Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2020 M / 1442 H.

Hussein, S. A. (2015). Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Smart PLS 3.0. Universitas Brwijaya.

Irsyad, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara .

Issalillah, F., & Wahyuni, S. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. In Jurnal Ilmu Manajemen (BION) (Vol. 1, pp. 1–8). https://bion.thejurnals.com/index.php/bion/article/view/1

Juliandi. (2018). Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-

PLS): Menggunakan Smart PLS. Universitas Batam.

Khaeruman, Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. CV.AA.RIZKY.

Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta. Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 2598–5256.

Lestari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk Jeneponto. Kesehatan, 7(3), 1–76.

Mahendra, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT.Petrokimia Pekanbaru.

Mardiani, I. N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. 11(3), 741–749.

Meliana, A. F., & Purwanto, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Madiun.

Putri, N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. 10(2017), 502–509.

Qoyyimah, M., Hari, T., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . INKA Multi Solusi Madiun. 2(1), 11–20.

Rifdayanti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

Santoso, S. (2018). Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24. Elex Media Komputindo.

Saphira, B. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pelangi Cahaya Sempurna).

Saragih, E. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. “Skatindo Sarana Acara” Yogyakarta.

Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Religiusitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi. 12(1), 135.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian & Pengembangan Research And Development. Alfabeta.

Sugiyono. (2018a). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

Surryo, G. (2021). Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa.

Suryani, N. K. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. 1(1), 99–113.

Tama, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkugan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada XL Axiata Tbk Jakarta).

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
BK
BINA KARYA
TEBING TINGGI