

SKRIPSI



PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT POLITAMA PAKINDO KAB.SEMARANG BAGIAN PRODUKSI)

Oleh

Aliva Hani Pramesty

Nim : 21510061

Dosen Pembimbing :

M. Arif Rakhman. SE.ME

NIDN. 0614068702

Dr. Eka Handriyani, SE.,MM

NIDN. 0607047601

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
UNDARIS
2025

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT POLITAMA PAKINDO
KAB.SEMARANG BAGIAN PRODUKSI)**

Oleh :

Nama : Aliva Hani Pramesty

Nim : 21510061

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

24 April 2025

Dosen Pembimbing utama



M. Arif Rakhman. SE. ME
NIDN. 0614068702

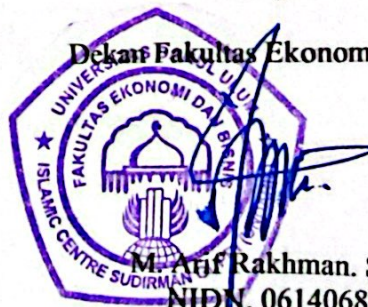
Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN. 0607047601

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rakhman. SE. ME
NIDN. 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT POLITAMA PAKINDO
KAB.SEMARANG BAGIAN PRODUKSI)**

Oleh

Nama : Aliva Hani Pramesty

Nim : 21510061

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
19 Juni 2025

Dosen Penguji



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E., MM
NIDN 0606096201

Dosen Pembimbing Utama



M. Arif Rakhman. SE. ME
NIDN 0614068702

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN 0607047601

ABSTRAK

PT Politama Pakindo , sebuah perusahaan yang merupakan pengembangan dari PT Poliplas Indah Sejahtera yang sudah lebih dahulu berdiri sejak tahun 1982. Berdasarkan penelitian pada Karyawan PT Politama Pakindo menurut survey peneliti, peneliti menemukan masalah mengenai Kinerja Karyawan yang belum optimal disebabkan karena Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja belum diterapkan dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Politama Pakindo.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. sampel yang diambil dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form*. Data dari penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan uji *instrument*, uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan dari *software* SPSS versi 2025.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai t hitung (6,654) > t tabel (1,984) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai t hitung (4,228) > t tabel (1,984) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai t hitung (4,845) > t tabel (1,984) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian secara simultan diperoleh nilai F hitung 117,375 > F tabel 2,70 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa variabel Stres Kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Politama Pakindo.

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

ABSTRACT

PT Politama Pakindo, a company that is a development of PT Poliplas Indah Sejahtera which was previously established in 1982. Based on research on PT Politama Pakindo Employees according to a researcher's survey, researchers found problems regarding Employee Performance that is not optimal due to Work Stress, Workload, Work Environment have not been implemented properly. The purpose of this study is to determine how much influence Work Stress, Workload, Work Environment have on Employee Performance at PT Politama Pakindo.

The research method used is a quantitative research method using the non-probability sampling method. The sample used in this study was 100 respondents. samples taken using a questionnaire distributed via google form. The data from this study were processed and analyzed using instrument tests, correlation tests, regression tests, coefficients of determination and hypothesis tests with the help of SPSS software version 2025.

The results of the analysis show that the Job Stress variable (X1) has an effect on Employee Performance (Y) with a calculated t value (6.654) > t table (1.984) and a significance value of 0.000 < 0.05. The workload variable (X2) has an effect on Employee Performance (Y) with a calculated t value (4.228) > t table (1.984) and a significance value of 0.000 < 0.05. The Work Environment variable (X3) has an effect on Employee Performance (Y) with a calculated t value (4.845) > t table (1.984) and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the study simultaneously obtained a calculated F value of 117.375 > F table 2.70 and a significance value of 0.000 less than 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that the variables of Work Stress (X1), workload (X2) and work environment (X3) simultaneously affect the Employee Performance variable (Y) of PT Politama Pakindo.

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “ **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT POLITAMA PAKINDO KAB.SEMARANG BAGIAN PRODUKSI)**”. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 (S1) di program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (GUPPI) Ungaran.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M. Selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di kampus UNDARIS
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE., M.E. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS dan juga selaku Dosen pembimbing utama dengan kesabarannya telah meluangkan waktu, memberikan arahan, serta masukan dan saran yang mendukung agar tercipta proposal skripsi ini.
3. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E, MBA. Selaku ketua program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI
4. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., MM. Selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS

5. Ibu Dr. Eka Handriani, SE., MM. selaku dosen UNDARIS dan juga selaku pembimbing pendamping yang telah bersabar memberikan masukan dan juga arahan, serta meluangkan waktu selama proses bimbingan proposal skripsi.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pembaca. Penulis sadar bahwa dalam penyusunan laporan ini mungkin masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga hasil laporan penelitian ini bermanfaat dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 2025

Penulis

Aliva Hani Pramesty

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya”

(Al Baqarah 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-insyirah:5)

“Keberhasilan adalah perjalanan panjang dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat”

(Winston Churchill)

“Terlambat lulus atau lulus tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus kuliah. Bukanlah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada sesuatu hal dibalik terlambatnya mereka lulus dan percayalah alasan saya disini menjadikan pengalaman hidup saya. Tidak ada yang terlalu cepat ataupun terlambat, semua berjalan sesuai dengan ketentuan waktu takdir yang tepat.”

(Aldhien Rivaldo Sembiring)

“Ada yang mengatakan syarat mengerjakan skripsi itu perlu jatuh cinta atau patah hati. Ya betul, penulis mengalami keduanya. Tapi jangan lupa untuk bangkit ketika jatuh dan jangan lupa untuk tumbuh kembali ketika patah.”

(Aldhien Rivaldo Sembiring)

“Yen dilarani ngalaho, yen iseh dilarani ngaleho, amergo sabar lan ngalah iku salah sijine kemenangan awak dewe. Ngalah ngaleh ngabekti.”

(Ki ngabehi soerodiwirjo)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil'amin, karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT atas segala nikmat, kesempatan, dan dukungan yang telah saya terima sepanjang perjalanan hidup ini. Tanpa bimbingan dan kasih sayang dari orang-orang terdekat, saya tidak akan bisa sampai pada titik ini. Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Edi Purnomo. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau bekerja keras serta mendidik, memberi motivasi memberikan dukungan sehingga Aliva mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, Ibunda Ulum Markomah. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi saya, beliau sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, maka beliau tidak henti memberi semangat, serta do'a yang selalu mengiringi langkah Aliva sehingga Aliva bisa menyelesaikan program studi Aliva sampai selesai.
3. Adikku Davina Octavia, satu saudaraku yang selalu ada dalam susah maupun senang. Terimakasih memberikan saya semangat yang selalu diberikan untuk saya. Tumbuhlah menjadi versi yang lebih hebat adikku tersayang.
4. Bapak M. Arif Rakhman. SE.ME dan Ibu Dr. Eka Handriani, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang bukan hanya membimbing secara akademik, tetapi juga menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terimakasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang Bapak Ibu berikan selama proses penulisan skripsi ini. Tanpa bimbingan dan dukungan Bapak Ibu yang tulus, mungkin skripsi ini belum bisa selesai. Setiap nasihat dan motivasi dari Bapak dan Ibu selalu menjadi penyemangat saat penulis merasa lelah. Terimakasih telah mempermudah setiap proses, selalu membuka pintu konsultasi dengan lapang, dan memahami setiap kesulitan yang penulis hadapi. Bapak dan Ibu bukan hanya membimbing dengan ilmu, tetapi juga dengan hati. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang Bapak dan Ibu berikan.
5. Kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebut namanya, yang memberikan semangat dan pernah menjadi patah hati terbesar penulis. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini dan telah menjadi motivasi bagi saya untuk membuktikan bahwa saya akan menjadi pribadi yang lebih baik dan terus maju

serta menjadi pribadi yang mengerti apa itu pengalaman. Guru terbaik yaitu pengalaman pendewasaan untuk belajar ikhlas, sabar dan menerima arti kehilangan sebagai bentuk proses penempaan menghadapi dinamika hidup. Karena hidup setiap harinya adalah pembelajaran, pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masanya ada orangnya.

6. Terakhir, kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti, yaitu sang penulis kayakta tulis ini Aliva Hani Pramesty. Seorang anak perempuan berusia 22 tahun yang keras kepala namun sebenarnya mudah menangis. Terimakasih untuk segala perjuangan, kesabaran, dan ketekunan yang telah dilalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini. Untuk diri saya sendiri, terimakasih sudah hadir dan bertahan sampai sejauh ini melewati banyak rintangan dan tantangan yang datang. Berbahagialah selalu kapanpun dan dimanapun kamu berada. Maka rayakanlah selalu dirimu serta teruslah bersinar dimanapun kamu berada. *Proud Of You Aliva*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Tinjauan Pustaka.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Stress Kerja	18
3. Beban Kerja.....	22
4. Lingkungan Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	37

1. Populasi	37
2. Sampel.....	37
D. Sumber Data	38
E. Variabel Penelitian dan Indikator Variabel	38
1. Variabel Penelitian	38
2. Indikator Variabel	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	42
H. Uji instrument.....	42
1. Uji Korelasi	45
2. Uji Regresi.....	47
3. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
1. Gambaran Umum Perusahaan	53
2. Identitas Responden	54
3. Analisis Korelasi	55
4. Analisis Uji Regresi.....	57
5. Koefisien Determinasi (<i>Adjust R Square</i>)	61
6. Uji t (Parsial)	62
7. Uji Simultan (Uji F)	65
BAB V PENUTUP	70
A. KESIMPULAN	70
B. SARAN.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Barang Rusak	3
Tabel 2. 1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	39
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabelitas	45
Tabel 3. 4 Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel	46
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4. 2 Umur Respdn	54
Tabel 4. 3 Uji Korelasi Sederhana	55
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Korelasi Berganda	57
Tabel 4. 5 Regresi Linier Sederhana X1 Stres Kerja	58
Tabel 4. 6 Regresi Linier Sederhana X2 Beban Kerja	58
Tabel 4. 7 Regresi Linier Sederhana X3 Lingkungan Kerja	59
Tabel 4. 8 Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji T	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	33
Gambar 3. 1 Uji T (Parsial)	51
Gambar 3. 2 Uji F (simultan)	52
Gambar 4. 1 Hasil Uji T Stres Kerja (X1)	63
Gambar 4. 2 Hasil Uji T Beban Kerja (X2).....	64
Gambar 4. 3 Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X3)	65
Gambar 4. 4 Hasil Uji F Hipotesis 4	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 LEMBAR KUISIONER PENELITIAN	77
Lampiran 2 TABULASI DATA UJI COBA 10 RESPONDEN	82
Lampiran 3 Idenditas Responden	84
Lampiran 4 Tabulasi Data 100 Responden	88
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas 10 Responden	100
Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas.....	104
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana	105
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi Berganda	105
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	106
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	107
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	107
Lampiran 12 Hasil Uji t.....	108
Lampiran 13 Hasil Uji F.....	108
Lampiran 14 Distribution Nilai Tabel $r_{0,05}$ TABEL SIGNIFIKAN r Tabel	109
Lampiran 15 Tabel t.....	110
Lampiran 16 Tabel F.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset strategis dalam organisasi yang memiliki kontribusi krusial terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ketika SDM mampu mengoptimalkan seluruh potensi dan kompetensinya, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian target yang telah dirumuskan (Safarida & Siregar, 2020). Dalam konteks ini, SDM tidak hanya dipandang sebagai elemen pendukung, melainkan sebagai cerminan kualitas perusahaan itu sendiri, yang memainkan peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberhasilan bisnis ditengah dinamika persaingan yang semakin kompleks. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong peningkatan efektifitas operasional perusahaan serta mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha (Rizky & Nabila, 2022). Oleh karena itu, untuk mencapai visi dan misi perusahaan, diperlukan tenaga kerja yang kompeten dan menunjukkan kinerja yang unggul secara konsisten.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diemban, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas (Sapar, 2022, mengacu pada pemikiran Mangkunegara). Sementara itu, Soetrisno dalam Peran et al. (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan keluaran pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang selaras dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Hasil kerja ini ditujukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, dengan tetap mengedepankan nilai-nilai moral dan etika kerja.

Sumber daya manusia merupakan komponen strategis dalam organisasi, mengingat peranannya yang krusial dalam mendorong pencapaian tujuan dan kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi positif terhadap keberhasilan operasional dan keberlangsungan bisnis. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat memunculkan konsekuensi negatif, termasuk menurunnya produktivitas hingga potensi kebangkrutan perusahaan (Alfiah & Nawatmi, 2019). Oleh karena itu, perusahaan senantiasa berupaya memaksimalkan potensi karyawannya melalui berbagai strategi, seperti pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja, promosi jabatan, serta penempatan tenaga kerja potensial pada posisi strategis yang sesuai dengan kompetensinya (Dianawati & Andi, 2021).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT Politama Pakindo terkait dengan aspek kinerja karyawan adalah masih ditemukannya ketidaksesuaian dalam mutu hasil kerja, yang tercermin dari kurangnya ketelitian serta ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas. Kondisi tersebut berdampak pada terjadinya kesalahan dalam proses pencetakan produk, sehingga output yang dihasilkan tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang diduga menjadi pemicu rendahnya kinerja karyawan mencakup lingkungan kerja yang kurang mendukung serta beban kerja yang melebihi kapasitas optimal. Hal ini kemudian menghambat kelancaran tahapan finishing yang sangat bergantung pada presisi dan kualitas kerja individu. Berdasarkan analisis awal, stres kerja teridentifikasi sebagai faktor dominan yang memengaruhi penurunan performa karyawan secara signifikan.

Stres merupakan fenomena psikologis yang kerap dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja dan memiliki potensi signifikan dalam memengaruhi pencapaian kinerja individu. Secara umum, stres diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu stres positif

(eustress) dan stres negatif (distress). Eustress dipahami sebagai bentuk stres yang masih berada dalam ambang toleransi individu, sehingga dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi, peningkatan produktivitas, serta optimalisasi kinerja. Sebagai ilustrasi, tekanan yang muncul akibat tenggat waktu pekerjaan dapat mendorong individu untuk lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, distress merujuk pada tekanan psikologis yang melebihi kapasitas adaptasi seseorang, sehingga berpotensi menimbulkan gangguan seperti kecemasan, kelelahan, serta penurunan konsentrasi dan motivasi, yang pada akhirnya berdampak buruk terhadap performa kerja (Ilham & Prasetyo, 2022).

Stres kerja tidak hanya berdampak negatif terhadap kesehatan organisasi, tetapi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Apabila tidak dikelola secara efektif, stres kerja dapat mengganggu kemampuan individu dalam menjalin interaksi sosial yang harmonis, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Beberapa faktor utama yang menjadi pemicu stres kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal dengan atasan, perlakuan tidak adil dari pimpinan, serta jam kerja yang panjang dan kurang efisien (Fitriani et al., 2022).

Permasalahan stres kerja yang terjadi di PT Politama Pakindo antara lain disebabkan oleh tingginya keluhan karyawan terhadap beban kerja yang diberikan oleh atasan, yang dinilai tidak efektif dalam pelaksanaannya. Terdapat sejumlah hambatan internal yang turut memicu timbulnya berbagai permasalahan di lingkungan kerja. Berdasarkan observasi peneliti, dalam proses produksi ditemukan adanya tekanan bagi karyawan untuk menghasilkan produk dengan kualitas tinggi dan memenuhi target produksi, meskipun kualitas bahan baku yang disediakan tidak memadai. Kondisi ini berdampak pada

meningkatnya frekuensi kerusakan produk, yang pada akhirnya memicu stres kerja pada karyawan. Lebih lanjut, apabila terjadi cacat atau kerusakan pada hasil produksi, karyawan dibebani tanggung jawab dalam bentuk sanksi denda. Berikut ini disajikan data mengenai jumlah barang rusak yang terjadi selama periode tertentu.

Tabel 1. 1
Data barang rusak – terpal dan karung semen

No	Nama barang	Jenis kerusakan	Jumlah rusak	Tanggal temuan	Penyebab	Keterangan
1	Terpal plastik 6x8m	Sobek/Bocor	50	10-03-2025	Kualitas bahan lemah	Tidak dapat digunakan
2	Terpal plastik 8x12m	Warna pudar	30	12-03-2025	Kesalahan pencampuran bahan	Masih bisa dijual murah
3	Terpal plastik 10x15m	Jahitan lepas	20	14-03-2025	Mesin jahit bermasalah	Bisa diperbaiki
4	Karung semen 50kg	Sobek	100	15-03-2025	Tekanan mesin terlalu tinggi	Tidak dapat digunakan
5	Karung semen 40kg	Ukuran tidak sesuai	60	17-03-2025	Kesalahan pemotongan	Tidak layak pakai
6	Karung semen laminasi	Lapisan terkelupas	40	18-01-2025	Kualitas lem kurang baik	Kualitas menurun

Sumber data : data karyawan

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa, Penyebab utama kerusakan: Kualitas bahan yang tidak memadai, kesalahan teknis mesin, dan kekurangan dalam kontrol kualitas. Dampaknya Tidak hanya menyebabkan kerugian material, namun juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, terutama karena adanya sanksi denda atas barang cacat, seperti yang dijelaskan sebelumnya. Maka

Rekomendasi dari data ini Diperlukan evaluasi terhadap proses pengadaan bahan baku, peningkatan pengawasan kualitas, serta perawatan berkala terhadap mesin produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Damiyana et al. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berperan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan dari Indrawan et al. (2022) mengindikasikan tidak adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan adanya perbedaan hasil yang menarik untuk ditelaah lebih lanjut. Mega (2022) menekankan pentingnya perhatian perusahaan terhadap aspek beban kerja, karena beban kerja merupakan salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi produktivitas individu. Ketidakseimbangan antara jumlah beban kerja dan kapasitas karyawan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, serta penurunan performa kerja. Dalam perspektif Sugyarti yang dikutip oleh Pokhrel (2024), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi strategi esensial dalam mendukung stabilitas kinerja karyawan serta mencegah dampak negatif akibat beban kerja yang tidak sesuai.

PT Politama Pakindo memiliki peran strategis dalam menjamin konsistensi mutu produk yang dihasilkan. Akan tetapi, dalam beberapa bulan terakhir, manajemen mulai mencermati adanya indikasi penurunan produktivitas yang disertai peningkatan keluhan dari para karyawan. Gejala permasalahan yang teridentifikasi meliputi ketidaksesuaian hasil produksi dengan standar yang telah ditetapkan, rendahnya kualitas produk akibat keterbatasan bahan baku, serta peningkatan volume pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kecukupan tenaga kerja. Kondisi tersebut berimplikasi

pada peningkatan beban kerja individu dan dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Studi yang dilakukan oleh Hasibuan et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana dan Widyastini (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan adanya perbedaan temuan yang mungkin disebabkan oleh variasi konteks organisasi atau karakteristik responden yang diteliti.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung tingkat kinerja karyawan. Suasana kerja yang kondusif dapat menciptakan dorongan positif bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas tenaga kerja, seperti perasaan aman dan nyaman yang dirasakan karyawan saat bekerja (Junaidin et al., 2022; Maswar et al., 2020).

Secara umum, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi perilaku dan kinerjanya. Unsur-unsur tersebut meliputi faktor-faktor fisik seperti suhu ruangan, kelembapan udara, sistem ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan lingkungan, serta ketersediaan dan kelayakan alat kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi cara kerja, interaksi antarindividu dalam tim, serta kondisi sosial di tempat kerja (Tama, 2022). Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, maka dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti meningkatnya tingkat stres, menurunnya konsentrasi, serta melemahnya produktivitas kerja. Sejumlah penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Arianto dan Septiani (2021), Arief

(2020), Junaidin et al. (2022), Nadapdap et al. (2022), serta Solihatun et al. (2021), menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, temuan berbeda diungkapkan oleh Azmi dan Serang (2019) serta Nabawi (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap performa karyawan.

Dalam konteks operasional perusahaan, sumber daya manusia tetap memegang peranan strategis meskipun berbagai fungsi pekerjaan telah banyak tergantikan oleh teknologi dan mesin industri. Simbolon (2022) menegaskan bahwa keberadaan tenaga kerja sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal melalui pemberdayaan, peningkatan kapasitas, motivasi, serta bimbingan yang berkelanjutan. Harapan setiap perusahaan adalah agar karyawan mampu bekerja secara produktif dan efisien. Rendahnya kualitas tenaga kerja dapat menimbulkan hambatan serius dalam proses pengembangan dan peningkatan produktivitas di berbagai sektor usaha.

Untuk mempermudah akses konsumen luar negeri terhadap produk-produk PT Politama Pakindo, perusahaan telah mendirikan sejumlah kantor cabang yang berperan sebagai titik distribusi dan layanan. Sementara itu, kantor pusat PT Politama Pakindo berlokasi di Jl. Karimunjawa, Desa Gedanganak, Kecamatan Ungaran, Kabupaten Semarang. Selain fokus pada aktivitas pemasaran, perusahaan juga menyediakan layanan pelanggan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan konsumen. Layanan ini tidak hanya berfungsi sebagai saluran komunikasi dua arah yang memungkinkan konsumen menyampaikan saran dan kritik terkait kinerja serta produk perusahaan,

tetapi juga sebagai mekanisme penanganan keluhan, seperti keterlambatan pengiriman atau ketidaksesuaian kualitas produk. Strategi ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk terus berkembang melalui peningkatan hubungan yang harmonis dan konstruktif dengan konsumennya, sehingga tercipta hubungan timbal balik yang saling menguntungkan dan mendukung kelangsungan operasional perusahaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **”Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Politama Pakindo Kab.Semarang”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?
4. Bagaimana stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang diharapkan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?
4. Untuk menguji dan menganalisis antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi?

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis bagi beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan Keputusan internal Perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pemahaman mengenai teori-teori yang dibahas dalam penelitian ini seputar pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan baru dan mendukung teori-teori seputar manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menjawab adanya perbedaan

pendapat dan hasil dari penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dari pertimbangan untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

5. Definisi Operasional

Menurut sugiyono (2019), definisi operasional adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya, dalam penelitian ini, definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Yonata dan Sugandha (2021), stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi psikologis berupa tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Gejala stres kerja tercermin dari berbagai perubahan perilaku dan kondisi fisik, seperti ketidakstabilan emosi, kecemasan, kesulitan untuk merasa tenang, kecenderungan menyendiri, gangguan tidur, peningkatan konsumsi rokok, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi, serta gangguan sistem pencernaan.
2. Beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kompetensi dan kapasitas individu yang bersangkutan (Nabilah & Ridwan, 2022; Asmadin, 2021). Konsep ini menekankan pentingnya kesesuaian antara volume pekerjaan, batasan waktu, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakannya secara optimal.
3. Handayani dan Fauzan (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mencerminkan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, karena pada dasarnya pekerjaan tidak semata-mata merupakan sumber pendapatan, melainkan juga merupakan aktivitas yang sarat makna sosial dan psikologis. Berdasarkan penelaahan terhadap berbagai pandangan para ahli, dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik merujuk pada kondisi hubungan interpersonal di tempat kerja yang melibatkan aspek-aspek psikologis, seperti rasa saling percaya, dukungan emosional, dan kenyamanan dalam berinteraksi.

4. Menurut Wulandari (2021), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, pengalaman kerja, dedikasi, serta durasi waktu yang dialokasikan dalam penyelesaian tugas
6. Sistematika Penulisan
Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah

pembahasan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah :

BAB I :Pendahuluan

Bagian ini diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bagian ini berisi kajian Pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bagian isi berisi jenis penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, tekhnis sampel, tekhnik pengambilan data, dan tekhnik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi hasil penelitian dan pembahasan masalah.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab

sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Wulandari (2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan output kerja yang diperoleh individu sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, pengalaman, tingkat dedikasi, serta durasi waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Panigoro et al., 2022). Konsep ini menggambarkan tingkat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu sesuai dengan peran dan fungsi yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Batubara, 2020). Dalam konteks organisasi, kinerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu mengacu pada hasil kerja personal yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan standar yang telah ditentukan, sementara kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja masing-masing individu yang disinergikan melalui kerja tim (Runa, 2020).

Lebih lanjut, kinerja pegawai dipahami sebagai sebuah variabel yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi target organisasi secara berkelanjutan dan produktif. Dalam hal ini, tindakan karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan

organisasi dianggap sebagai bagian dari kinerja, sedangkan tindakan di luar konteks pekerjaan tidak termasuk dalam pengukuran kinerja (Asri & Jennifer, 2022). Oleh karena itu, kinerja bukan semata-mata mencerminkan potensi atau bakat seseorang, melainkan merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas yang dilakukan secara profesional dan bertanggung jawab (Rahadian & Zulkarnaen, 2021).

Kinerja karyawan memegang peran strategis sebagai elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sebagai fondasi utama, kualitas kinerja individu berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, citra korporasi, serta tingkat daya saing di pasar. Penurunan dalam kinerja karyawan berpotensi menimbulkan implikasi negatif yang signifikan terhadap efektivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, dengan melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti stres kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja, organisasi dapat merumuskan kebijakan dan strategi manajerial yang lebih tepat guna dalam rangka optimalisasi produktivitas sumber daya manusia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wulandari (2021) beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Konflik kerja merujuk pada ketidaksesuaian persepsi, kepentingan, nilai, atau tujuan antar individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja. Konflik ini dapat terjadi secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar rekan kerja sejawat).

2. Kerja Tim (Teamwork) merupakan suatu bentuk kolaborasi yang melibatkan sekelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi modern, kerja tim tidak hanya mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja sama, tetapi juga mencakup koordinasi tugas, komunikasi yang efektif, saling menghargai kontribusi masing-masing anggota, serta adanya rasa tanggung jawab kolektif terhadap hasil yang dicapai.
3. Budaya kerja merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut dan dipraktikkan bersama oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Budaya ini tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.
4. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan besar dalam membentuk perilaku, motivasi, serta kinerja karyawan. Gaya dan pendekatan yang digunakan oleh seorang atasan dalam memimpin tim sangat menentukan bagaimana karyawan merespons tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja mereka. Kepemimpinan tidak hanya mencakup aspek pengambilan keputusan, tetapi juga menyangkut cara atasan berinteraksi, memberi arahan, memberikan dukungan, serta membangun kepercayaan di antara anggota tim.

5. Lingkungan Kerja tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan ini tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan, dan ergonomi peralatan, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis, seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta tingkat stres dan tekanan kerja.
6. Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan psikologis, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang mengarahkan, mengintensifkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan organisasi, motivasi kerja menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan tingkat kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap institusi tempat mereka bekerja.
7. Disiplin Kerja merujuk pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, tata tertib, kebijakan, serta prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin ini mencerminkan perilaku karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajiban sesuai dengan standar yang berlaku di lingkungan kerja.
8. Kompensasi merujuk pada seluruh bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi, keterampilan, dan pencapaian kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kompensasi tidak hanya mencerminkan bentuk apresiasi terhadap hasil kerja,

tetapi juga merupakan instrumen strategis yang berperan dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

9. Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja individu maupun kolektif dalam organisasi. Keduanya sering kali dianggap sebagai investasi strategis yang berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan.
10. Fasilitas Kerja Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.

Fasilitas kerja merujuk pada seluruh bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dengan tujuan mendukung efektivitas, efisiensi, kenyamanan, dan keselamatan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Fasilitas ini menjadi bagian penting dari lingkungan kerja fisik dan berdampak langsung pada produktivitas serta kepuasan kerja.

a. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Wulandari (2021) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stres kerja

Menurut Yonata & Sugandha, (2021) pengertian stres kerja sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan pada saat menghadapi sebuah pekerjaan yang akan dikerjakan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Hasibuan (2019), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan, sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan keadaan dirinya sendiri. Stres kerja disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Semakin besar stres

kerja yang dialami karyawan maka akan semakin buruk pula pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan tersebut dan dapat menghambat tercapainya tujuan dan perkembangan Perusahaan.

Menurut Vanchapo (2020), stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Menurut Robbins dan Judge, (2020) stres kerja adalah sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang disebabkan oleh berbagai permasalahan yang menimbulkan rasa tidak nyaman, cemas dan kurang berpikir pada diri karyawan. Semakin tinggi tingkat kecemasan yang dimiliki karyawan maka ia akan semakin mengalami stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah kecemasan dan tekanan perusahaan maka semakin rendah pula tingkat stres kerja karyawan tersebut

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stes Kerja

Menurut Yonata & Sugandha (2021) mengemukakan beberapa stres yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

- a. Beban Kerja Berlebihan – Pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sulit dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang terlalu berat dapat menjadi salah satu faktor utama penyebab stres kerja. Ketika seseorang dihadapkan pada tugas yang melebihi

kapasitasnya, baik dari segi waktu, kemampuan, maupun sumber daya yang tersedia, hal ini dapat menyebabkan tekanan mental dan fisik. Beban kerja yang berlebihan juga dapat mengakibatkan kelelahan, penurunan produktivitas, serta keseimbangan kehidupan kerja yang terganggu. Jika tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat meningkatkan risiko burnout dan menurunkan motivasi kerja.

- b. Lingkungan Kerja yang Tidak Nyaman – Faktor seperti kebisingan, suhu ruangan, dan tata letak kantor bisa mempengaruhi tingkat stres. dapat menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kebisingan berlebihan, pencahayaan yang buruk, suhu ruangan yang tidak nyaman, atau tempat kerja yang sempit, dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas.
- c. Konflik di Tempat Kerja – Ketegangan dengan rekan kerja atau atasan dapat menjadi pemicu utama stres. terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan akibat perbedaan pendapat, ketidaksepakatan, atau persaingan dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan. Konflik ini bisa disebabkan oleh perbedaan tujuan, gaya komunikasi, atau beban kerja yang tidak merata. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menimbulkan stres, menurunkan produktivitas, dan bahkan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, penyelesaian konflik yang efektif, seperti komunikasi terbuka dan mediasi, sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan efisiensi kerja.

- d. Ketidakjelasan Peran – Ketidaktahuan akan tugas dan tanggung jawab dapat menyebabkan kebingungan dan tekanan. Beban kerja yang berlebihan dan ketidakjelasan peran dalam organisasi dapat menjadi pemicu stres kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa tertekan dan sulit menyelesaikan tugas dengan optimal.
 - e. Ketidakamanan Kerja – Rasa takut akan kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian dalam karier dapat meningkatkan stres. Mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan akibat kondisi kerja yang tidak mendukung. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor fisik seperti lingkungan kerja yang bising, pencahayaan yang buruk, atau suhu yang tidak nyaman.
 - f. Kurangnya Dukungan Sosial – Minimnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat memperparah tekanan yang dialami. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres pada karyawan, terutama jika tugas yang diberikan terlalu banyak atau memiliki tenggat waktu yang ketat. Jika dalam kondisi ini karyawan tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, maka tingkat stres akan semakin meningkat.
- c. Indikator Stes Kerja
- Menurut Yonata & Sugandha (2021), indikator stres kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang mencakup:
- 1. Beban Kerja yang Berlebihan: Ketika karyawan merasa beban kerjanya terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas, hal ini dapat menyebabkan stres.

2. Ketidakjelasan Peran dan Tugas: Ketidakjelasan dalam pekerjaan, seperti peran yang ambigu atau tidak ada pengertian yang jelas mengenai tugas, dapat meningkatkan tingkat stres.
3. Kurangnya Kontrol dalam Pekerjaan: Ketika karyawan merasa tidak memiliki kontrol atau wewenang atas pekerjaan yang dilakukan, stres cenderung meningkat.
4. Ketidakpastian: Ketidakpastian mengenai masa depan perusahaan, jaminan pekerjaan, atau perubahan dalam organisasi bisa menjadi faktor stres.
5. Konflik Interpersonal: Konflik dengan rekan kerja atau atasan yang tidak terselesaikan bisa memicu stres.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban kerja

Menurut Nabilah dan Ridwan (2022), beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Pertama, kondisi pekerjaan, yang mencakup persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, apakah menyenangkan atau tidak. Kedua, penggunaan waktu kerja, yaitu sejauh mana karyawan memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketiga, target yang harus dicapai, yakni sasaran pekerjaan yang ditetapkan dan harus dipenuhi oleh karyawan. Keempat, standar pekerjaan, yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas output yang diharapkan dari karyawan.

Pemahaman yang komprehensif mengenai beban kerja penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memastikan distribusi tugas yang

adil dan sesuai dengan kapasitas karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu, evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala diperlukan untuk menjaga keseimbangan dan produktivitas karyawan.

Selain itu, beban kerja tidak hanya mempengaruhi aspek fisik karyawan, tetapi juga aspek psikologis. Karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan mungkin mengalami kelelahan mental, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan secara keseluruhan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Implementasi manajemen beban kerja yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan. Hal ini melibatkan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta penggunaan alat dan metode yang tepat untuk mengukur dan menilai beban kerja. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Secara keseluruhan, beban kerja adalah faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan yang tepat dalam mengelola beban kerja akan membantu organisasi mencapai tujuan mereka sambil memastikan karyawan tetap termotivasi dan sehat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Nabilah dan Ridwan (2022), beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama:

1. Kondisi Pekerjaan saat ini cukup dinamis dengan tingkat persaingan yang tinggi. Banyak perusahaan menuntut keterampilan yang lebih spesifik dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Di sisi lain, fleksibilitas kerja mulai menjadi tren, seperti sistem kerja hybrid atau remote, yang memengaruhi cara kerja dan keseimbangan hidup karyawan.
2. Penggunaan Waktu Kerja adalah pengaturan jam kerja yang ditetapkan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan perusahaan dan hukum ketenagakerjaan. Waktu kerja umumnya meliputi jam kerja normal (misalnya 8 jam per hari atau 40 jam per minggu), lembur, istirahat, serta hari libur. Tujuannya adalah untuk memastikan produktivitas kerja tetap optimal sambil menjaga kesehatan dan keseimbangan hidup karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai Setiap individu atau tim perlu menetapkan target yang jelas sebagai panduan dalam mencapai tujuan. Target tersebut harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batas waktu (SMART). Dengan adanya target yang terstruktur, proses kerja menjadi lebih terarah dan efisien, serta memudahkan evaluasi atas pencapaian yang telah dilakukan.
4. Standar Pekerjaan Standar pekerjaan adalah pedoman atau acuan yang menetapkan cara terbaik dan paling efisien untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Standar ini mencakup prosedur, waktu,

kualitas, serta tanggung jawab yang harus dipenuhi agar hasil kerja konsisten, aman, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Indikator beban kerja

Menurut Nabilah & Ridwan (2022) indikator beban kerja dapat dilihat dari aspek yang mencakup:

7. Volume pekerjaan: menggambarkan jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau suatu unit kerja dalam periode waktu tertentu. Indikator ini membantu mengukur seberapa besar beban yang ditanggung, apakah sesuai kapasitas, berlebih, atau justru kurang. Penilaian volume pekerjaan penting untuk memastikan efisiensi, efektivitas, dan distribusi kerja yang seimbang guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.
8. Batas waktu penyelesaian: merujuk pada durasi yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini penting untuk memastikan efisiensi, menjaga produktivitas, dan menghindari penumpukan tugas. Penentuan batas waktu yang realistis juga membantu dalam pengelolaan sumber daya serta pencapaian target kerja yang optimal.
9. Tingkat kesulitan tugas: menggambarkan sejauh mana kompleksitas, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kesulitan, semakin besar pula usaha, waktu, dan kompetensi yang diperlukan. Hal ini penting untuk diperhitungkan agar distribusi tugas lebih proporsional dan sesuai dengan kapasitas pegawai.
10. Ketersediaan sumber daya: mengacu pada sejauh mana tenaga, waktu, dan fasilitas pendukung tersedia untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ketersediaan ini sangat mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas kerja, karena beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menurunkan produktivitas dan

kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, pemenuhan sumber daya yang cukup menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan beban kerja dan kinerja pegawai.

11. Tuntutan kualitas kerja: mencerminkan harapan agar setiap tugas diselesaikan dengan standar tinggi meskipun dalam tekanan volume pekerjaan yang besar. Hal ini menuntut karyawan untuk tetap teliti, efisien, dan konsisten dalam menghasilkan output berkualitas, sekaligus mampu mengatur waktu dan prioritas kerja secara optimal.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Handayani & Fauzan, (2022) lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin, karena pada hakekatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan. Peneliti menyampaikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu situasi hubungan antar rekan kerja atau bawahan yang melibatkan aspek psikologis, berdasarkan gambaran pemahaman beberapa ahli.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dolonseda & Watung, (2020) lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Handayani dan Fauzan (2022), lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik: Meliputi elemen-elemen seperti suhu ruangan, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan privasi. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan selama bekerja.
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik (Psikososial): Terdiri dari interaksi sosial di tempat kerja, hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, serta sistem informasi dalam organisasi. Aspek-aspek ini berperan dalam membentuk budaya kerja dan mempengaruhi kepuasan serta motivasi karyawan.
- c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Handayani dan Fauzan (2022), indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari aspek yang mencakup:

1. Prosedur Kerja: Rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan, membentuk urutan kerja secara bertahap dalam proses kerja. Beban Prosedur Kerja adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Beban ini muncul akibat prosedur atau aturan kerja yang terlalu rumit, berbelit-belit, dan membebani karyawan. Ketika seorang pekerja harus mengikuti prosedur yang tidak efisien, mereka dapat merasa frustrasi, kelelahan, dan kehilangan motivasi
2. Hubungan Antarpribadi: Interaksi antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, yang memengaruhi suasana kerja dan kepuasan

kerja. Hubungan antarpribadi dalam konteks stres kerja merujuk pada interaksi seseorang dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan yang dapat menjadi sumber stres. Ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, seperti konflik, komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan sosial, atau persaingan tidak sehat, dapat meningkatkan tekanan psikologis seseorang.

3. Kepemimpinan: Gaya dan pendekatan atasan dalam memimpin, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki visi yang jelas, kemampuan komunikasi yang efektif, serta dapat memberikan motivasi kepada timnya.
4. Kebijakan Organisasi: Aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, yang memengaruhi cara kerja dan kesejahteraan karyawan. Kebijakan Organisasi adalah aturan, prosedur, dan pedoman yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mengatur berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang efektif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memastikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
5. Budaya Organisasi: Nilai, norma, dan praktik yang berlaku dalam perusahaan, yang membentuk lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan

keyakinan yang dianut oleh anggota dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, sementara budaya yang negatif dapat menimbulkan stres kerja, ketidakpuasan, dan bahkan meningkatkan tingkat turnover.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti yang sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterkaitan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil penelitian
-----------	-----------------	-------------------------

1	Karundeng, <i>et al.</i> , (2024)	1. Stres kerja dan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan efektivitas kerja karyawan 3. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan efektivitas kerja karyawan 4. Faktor lingkungan kerja juga memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga, kontribusi berpikir, dan solusi alternatif bagi perusahaan atau organisasi dalam menangani isu-isu stres kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang berpotensi untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.
	Y. Marcella Devina Santoso <i>et al.</i> , (2022)	1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai. Beta sebesar - 0,213 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin pegawai stres maka kinerja karyawan semakin menurun. 2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai. Beta sebesar -0,324 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin banyak beban pekerjaan yang diberikan maka kinerja karyawan semakin menurun. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar 0,390 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin kinerja karyawan semakin tinggi.
3	Irma Nabilah, <i>et al.</i> , (2022)	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. 2. Beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. 3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. 4. Lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa

		Surabaya.
4	Lilis, <i>et al.</i> , (2023)	1. stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,012 < 0,05$ 3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,030 < 0,05$ 4. Stres kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Pangan Sumber Agung Kediri dengan melihat nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$
5	FemyMelia Rahmawati <i>et al.</i> , (2022)	1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja (p-value = 0,000, R = 0,533, R² = 0,360) 2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja (p-value = 0,000, R = 0,427, R² = 0,182) 3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (p-value = 0,000, R = 0,524, R² = 0,275). 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan atau bersama stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif.
6	Ahmad bayu Kuncoro <i>et al.</i> , (2022)	1. beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention. 4. Berdasarkan hasil uji determinasi 0,395 diketahui bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention 39,5% sedangkan sisanya 60,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

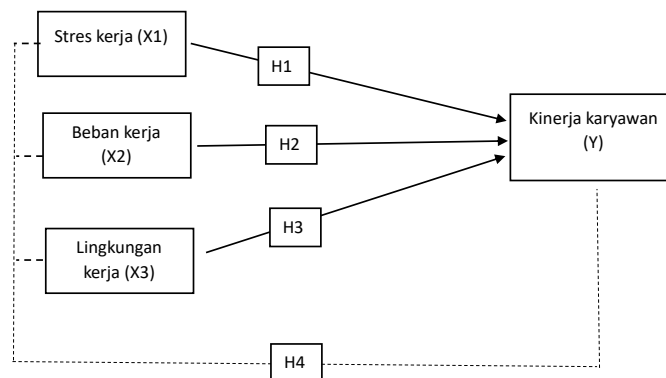
7.	Luciana Luthan <i>et al.</i> , (2023)	1. Beban kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci yang dibuktikan dengan dengan nilai thitung sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi sebesar $0,560 < 0,05$. Stres kerja merupakan salah satu variabel yang dapat menentukan kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci, dimana stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja. Hal tersebut terbukti dengan perolehan nilai thitung sebesar -3,012 dengan nilai $0,006 < 0,05$.
8	Devia Jeanindita <i>et al.</i> , (2023)	1. Hasil pengujian menunjukan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Hasil pengujian menunjukan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Hasil pengujian menunjukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Hasil pengujian menunjukan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Bella Agustina <i>et al.</i> , (2022)	1. Dengan hasil penelitian bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,548 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). 2. Dengan hasil penelitian bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,944 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($\text{sig} < 0,05$). 3. Dengan hasil penelitian beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, dilihat dari nilai koefisien sebesar -0,374 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 ($\text{sig} < 0,05$). 4. Dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri dilihat dari koefisien sebesar 0,204 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 ($\text{sig} < 0,05$) dengan hasil bahwa konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10	Siska Nurma Pradhita <i>et al.</i> , (2024)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
----	--	--

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu, 2025

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Teori yang telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian :



Gambar 2. 1

Kerangka Pikir

Keterangan gambar :

- : secara parsial
- : secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang baru berdasarkan teori, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Politama Pakindo kab.Semarang.

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Politama Pakindo kab.Semarang.

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diPT Politama Pakindo kab.Semarang.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diPT Politama Pakindo kab.Semarang.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawam diPT Politama Pakindo kab.Semarang.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Politama Pakindo kab.Semarang.

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Politama Pakindo kab.Semarang.

Ha₄ : Terdapat pengaruh antara variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Politama Pakindo kab.Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, Teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dalam metode ini menggunakan instrumen penelitian yang terstruktur, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono juga menyatakan bahwa metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu empiris, terukur, objektif, rasional, dan sistematis. Dalam penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan Teknik asosiatif. Menurut Sugiyono (2022) penelitian asosiatif merupakan satuan rumus masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam

penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan variabel independent/bebas yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen/terkait yaitu kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih Lokasi penelitian di PT Politama Pakindo kab.Semarang, yang merupakan salah satu pabrik poli group, yang berlokasi di JL. Menteri Supeno, No. 11, Semarang, 50241, Indonesia Kota Semarang, Jawa Tengah.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi sejumlah 100 (seratus) orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah dengan metode non probability sampling Dimana pemilihan sampel mempertimbangkan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penarikan

sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT Politama Pakindo kab.Semarang bagian produksi sebanyak 100 (seratus) orang.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau didapatkan oleh penulis secara langsung. Menurut Sugiyono dalam buku Analisis Data Penelitian (2022), data primer adalah data yang didapat secara langsung dari lapangan atau objek penelitian, baik berupa pengukuran, pengamatan, maupun wawancara. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi, pengamatan langsung, dan jawaban kuisioner secara langsung yang disebarkan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi data-data yang telah ada dari data primer atau penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu, seperti buku, jurnal, artikerl dan sejenisnya.

E. Variabel Penelitian dan Indikator Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik yang dapat berubah-ubah dan dapat diukur dalam suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2021), variabel penelitian merupakan atribut, sifat, atau nilai dari orang,

objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Terikat

Variabel yang dipengaruhi atau yang mengalami perubahan karena adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2021), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang mengalami perubahan karena terdapat pengaruh dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karuawan (Y).

b. Variabel Bebas

Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Menurut Sugiyono (2021), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

1. Indikator Variabel

Tabel 3. 1

Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Ketepatan 5. Efektifitas 6. Kemandirian Wulandari (2021)	Skala Likert : 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2 3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat Setuju : 5
Stres kerja (X1)	1. beban kerja berlebihan 2. ketidakjelasan tugas	Skala Likert : 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2

	3. kurangnya kontrol dalam pekerjaan 4. ketidakpastian masa depan Perusahaan 5. konflik interpersonal Yonanta & Sugandha (2021)	3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat Setuju : 5
Beban Kerja (X2)	1. Volume pekerjaan 2. Batas waktu penyelesaian 3. Tingkat kesulitan tugas 4. Ketersediaan sumber daya 5. Tuntutan kualitas kerja Irma Nabilah & ridwan (2022)	Skala Likert : 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2 3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat Setuju : 5
Lingkungan kerja (X3)	1. Prosedur kerja 2. Hubungan antar pribadi 3. Kepemimpinan 4. Kebijakan organisasi 5. Budaya organisasi Handayani & Fauzan (2022)	Skala Likert : 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2 3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat Setuju : 5

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021) Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam proses penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan dan valid, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dalam pengumpulan data, metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2021), kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun dengan sistematis dan diberikan kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner sering digunakan dalam penelitian yang membutuhkan data dari

banyak responden dan ingin mengumpulkan informasi dengan cara yang terstruktur. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan Teknik kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian yang bersangkutan. Teknik kuesioner ini terjadi kontak langsung antara peneliti dan responden untuk menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan suka rela memberikan data yang objektif. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh sebab itu kuesioner ini harus digunakan untuk mendapatkan data yang valid tentang variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Politama Pakindo kab.Semarang pada bagian produksi. Dalam penyebaran kuesioner disertakan juga petunjuk pengisian yang jelas sehingga dapat memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan *skalaLikert*. Menurut Sugiyono (2021) skala *Likert* adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, seperti kepuasan, motivasi, atau kepercayaan. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Tabel 3.1 adalah hasil dari kuesioner diukur dengan

menggunakan skala likert, Dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai dan bobot jawaban.

Berikut ini adalah nilai dan bobot poin skala likert (Sugiyono, 2021)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

G. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian. Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis Sebagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisis instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesis.

H. Uji instrument

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu

kuesioner. Menurut Ghazali (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan ada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan menggunakan rumus *degree of freedom* atau **df = n-2**. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi menurut Simamora dalam Ghazali (2019) sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r= koefisien korelasi

x= skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y= skor total $\sum$

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 25, karena dalam program tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel r hitung, kriteria penilaian uji validitas adalah

- 1). Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut itu valid.

2). Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 3. 2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Stres kerja (X ₁)	X1.1	0,812	0,632	0,004	Valid
	X1.2	0,670	0,632	0,034	Valid
	X1.3	0,762	0,632	0,010	Valid
	X1.4	0,670	0,632	0,034	Valid
	X1.5	0,695	0,632	0,026	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,844	0,632	0,002	Valid
	X2.2	0,847	0,632	0,002	Valid
	X2.3	0,802	0,632	0,005	Valid
	X2.4	0,930	0,632	0,000	Valid
	X2.5	0,839	0,632	0,002	Valid
lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,832	0,632	0,003	Valid
	X3.2	0,930	0,632	0,000	Valid
	X3.3	0,886	0,632	0,001	Valid
	X3.4	0,878	0,632	0,001	Valid
	X3.5	0,832	0,632	0,003	Valid
kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,819	0,632	0,000	Valid
	Y ₂	0,726	0,632	0,001	Valid
	Y ₃	0,690	0,632	0,007	Valid
	Y ₄	0,726	0,632	0,001	Valid
	Y ₅	0,858	0,632	0,003	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

b. Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten kostruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu

ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha (α) > 0.70 (Ghozali, 2021).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2021).

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stress kerja (X1)	0,766	0,70	Reliable
Beban Kerja (X2)	0,906	0,70	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,918	0,70	Reliable
Kinerja Karyawan(Y)	0,821	0,70	Reliable

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

2. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam pengajuan hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Korelasi adalah bentuk analisis variabel (data) penelitian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan diantara variabel-variabel. Interpretasi kriteria mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel sebagai berikut :

Tabel 3. 4

Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel

Interpretasi	keterangan
0,00-0,20	Sangat lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,70	Kuat
0,71-0,90	Sangat Kuat
0,91-0,99	Kuat Sekali
1	Sempurna

Sumber data sekunder , (2025)

1. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2021) analisis korelasi sederhana merupakan Teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus menganalisis hubungan antara variabel digunakan rumus korelasi sederhana sebagai berikut;

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

x = Variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)

y = Variabel terkait kinerja karyawan (Y)

2. Analisis korelasi berganda

Korelasi digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas secara simultan dihubungkan dengan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan dengan stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Rumus korelasi sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

Keterangan :

R = korelasi berganda antara X dan Y

r = korelasi sederhana antara X dan Y

X = variabel bebas stress kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)

Y = variabel terkait kinerja karyawan (Y)

3. Uji Regresi

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait. Uji regresi ada 2 yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terkait. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = variabel terkait (kinerja karyawan)

X = variabel bebas (stress kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3))

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terkait. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berikut rumus persamaan regresi linier :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = variabel terkait kinerja karyawan (Y)

a = konstanta yaitu nilai Y jika X1,X2, dan X3=0

b₁ = koefisien regresi dari stress kerja

b₂ = koefisien regresi dari beban kerja

b₃ = koefisien regresi dari lingkungan kerja

X₁ = variabel stress kerja

X₂ = variabel beban kerja

X₃ = variabel lingkungan kerja

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas (stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Menurut Ghozali (2021) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R Square, nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

4. Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistic, perhitungan hipotesis, penetapan Tingkat signifikan dan penarikan Kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terkait. Pengujian hipotesis dalam

penelitian ini secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simulta menggunakan uji F.

a. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terkait. Pengujian dilakukan menggunakan Tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah-langkah pengujian menurut Priyatno (2019) sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

a). $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.

b). $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terkait.

2). Menentukan t_{hitung} diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25.

3). Menentukan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic

dengan rumus $df=n-k-1$

4). Kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

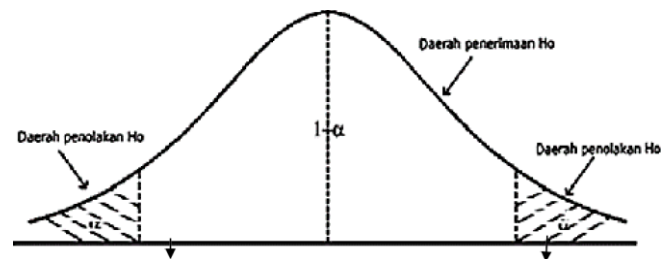
a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan Tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

b) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan Tingkat signifikansi < 0.025 maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya adalah stress kerja, beban kerja,

dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5). Gambar uji t

H_0 = Hipotesis nihil dan H_a = Hipotesis Alternatif



Gambar 3. 1

Uji t (parsial)

b. Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji Tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terkait. Langkah-langkah dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1). Hipotesis yang diuji dengan taraf 5% (uji satu arah)

a) $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terkait.

b) $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terkait.

2). Menentukan nilai t_{hitung} dengan Tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 25.

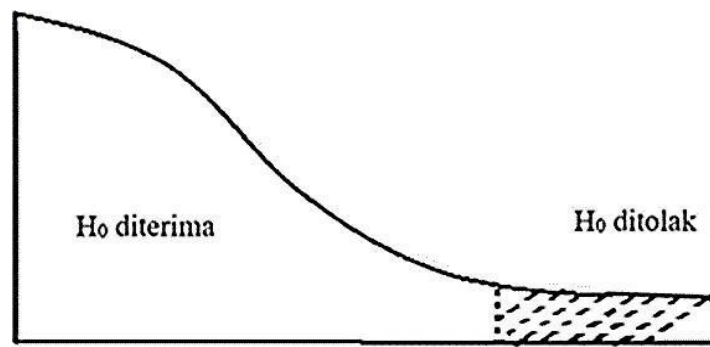
3). Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df=n-k-1$

4). Kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

a) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terkait (kinerja karyawan).

b) jika $f_{hitung} > t_{tabel}$ dan Tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terkait (kinerja karyawan).

5). Gambar Uji F



Gambar 3. 2

Uji F simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini mengambil obyek di PT Politama Pakindo, sebuah perusahaan yang merupakan pengembangan dari PT Poliplas Indah Sejahtera yang sudah lebih dahulu berdiri sejak tahun 1982. PT Politama Pakindo, PT Poliplas Makmur Santosa, PT Polidaya Guna Perkasa dan Poliplas Indah Sejahtera tergabung dalam satu perusahaan milik Poli Group. Keempat perusahaan tersebut tergabung dalam satu lingkungan industry. Luas tanah yang resmi menjadi milik Poli – Group adalah 80 Ha. Keempat perusahaan ini bergerak dalam bidang industry plastik namun dari hasil tiap-tiap perusahaan berbeda-beda. Untuk PT Politama Pakindo menghasilkan produksi terpal plastik dan produksi karung-karung semen.

PT Politama Pakindo berdiri tahun 1989 dengan luas bangunan gedung 10.080 meter persegi, dengan akte pendirian No. 09 dengan Notaris Liliana Teja Saputra, SH. PT Politama Pakindo merupakan perusahaan yang baru berdiri. Walaupun demikian dari tahun ke tahun semakin meningkat dalam proses produksinya dan juga dalam proses memajukan karyawannya. PT Politama Pakindo memiliki cabang-cabang yang tersebar di Jakarta, Semarang, dan Surabaya. Untuk mempermudah konsumen dari luar negeri mendapatkan hasil produksi dari PT Politama Pakindo dapat melalui kantor-kantor cabang perusahaan. Kantor pusat PT Politama Pakindo berada pada Jl. Karimunjawa Ds. Gedanganak – Ungaran – Kab. Semarang. Jasa layanan konsumen ini juga merupakan langkah yang ditempuh perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

5. Identitas Responden

Identifikasi responden adalah suatu keterangan yang diperoleh dari karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

berikut penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Perempuan	47	47%
2.	Laki-laki	53	53%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 53 orang dengan presentase 53% dan jumlah responden perempuan sebanyak 47 orang dengan presentase 47%

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Berikut penyajian data responden berdasarkan umur :

Tabel 4. 2
Umur responden

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	18-23	46	46%
2.	24-30	40	40%
	>30	14	14%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur responden paling banyak yaitu diantara umur 18-23 tahun yang berjumlah 46 orang dengan presentase 46% diikuti dengan umur 24-30 tahun yang

berjumlah 40 orang dengan presentase 40% dan umur >30 tahun yang berjumlah 14 orang dengan presentase 14%.

6. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian baik simultan maupun parsial.

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara parsial dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT Politama Pakindo. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Stres kerja	Beban kerja	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Stres kerja	Pearson Correlation	1	,632**	,587**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Beban kerja	Pearson Correlation	,632**	1	,641**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	,587**	,641**	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,790**	,755**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai korelasi sederhana variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,790 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,71-0,90 artinya Sangat Kuat (lihat halaman 42 pada tabel 3.2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja terdapat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai korelasi sederhana variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,755 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,71-0,90 artinya Sangat Kuat (lihat halaman 42 pada tabel 3.2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai korelasi sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,746 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,71-0,90 artinya Sangat Kuat (lihat halaman 42 pada tabel 3.2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) di PT Politama Pakindo. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil analisis korelasi berganda

Model Summary									
Mo del	R	R Squa re	Adjus t R Square	Std. Error of the Estimat e	Change Statistics				
					R Square Change	F Chan ge	df1	df2	Sig. F Change
1	,886 a	,786	,779	,852	,786	117,3 75	3	96	,000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja									

Sumber : data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 yang artinya “sangat kuat” dengan interpretasi berada diantara 0,71-0,90 sebagaimana dapat dilihat pada (lihat halaman 42 pada tabel 3.2). hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT Politama Pakindo.

7. Analisis Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan.

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar satu variabel stres kerja (X₁), beban kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

1. Pengaruh stres kerja

Tabel 4. 5
Regresi Linier Sederhana X1 (stres kerja)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,260	1,277		4,120	,000
	Stres kerja	,754	,059	,790	12,753	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,260 + 0,754X_1$$

Berdasarkan tabel 4.5 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar 0,745 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan di PT Politama Pakindo akan meningkat sebesar 0,754 satuan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 6
Regresi Linier Sederhana X2 (Beban Kerja)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,067	1,443		3,510	,001
	Beban kerja	,750	,066	,755	11,411	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer penelitian di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,067 + 0,750 X_2$$

Berdasarkan tabel 4.6 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,750 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika beban kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan di PT Politama Pakindo akan meningkat sebesar 0,750 satuan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 7
Regresi Linier Sederhana X_3 (Lingkungan Kerja)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,228	1,380		4,513	,000
	Lingkungan kerja	,695	,063	,746	11,096	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer penelitian di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,228 + 0,695 X_3$$

Berdasarkan tabel 4.7 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,695 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_3)

terhadap kinerja karyawan (Y). Jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan di PT Politama Pakindo akan meningkat sebesar 0,695 satuan.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh Stres kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Politama Pakindo. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dihasilkan oleh peneliti dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4. 8
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,130	1,147		,114	,910
	Stres kerja	,406	,061	,426	6,654	,000
	Beban kerja	,283	,067	,286	4,228	,000
	Lingkungan kerja	,292	,060	,313	4,845	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

sumber : data primer penelitian di olah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dalam persamaan diatas dapat disimpulkan:

$$Y = 0,130 + 0,406 X_1 + 0,283 X_2 + 0,292 X_3$$

- 1) Nilai konstanta (nilai α) kinerja karyawan sebesar 0,130 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel stres kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan lingkungan Kerja (X₃) secara simultan terhadap Kinerja

karyawan (Y) di PT Politama Pakindo akan mengalami perubahan sebesar 0,130.

- 2) Nilai koefisien regresi stres kerja (X1) sebesar 0,406 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara stres kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel stres kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,406 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,283 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara beban kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,283 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,292 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,292 satuan.

8. Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Politama Pakindo. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,886 ^a	,786	,779	,852	,786	117,375	3	96	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja

Sumber : data primer penelitian di olah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,779 atau 77,9%. Dapat diartikan bahwa variabel Stres kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,9% dan sisanya sebesar 22,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

9. Uji t (Parsial)

Uji statistik digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari t tabel dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $100 - 3 - 1 = 96$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1,984. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,130	1,147		,114	,910
	Stres kerja	,406	,061	,426	6,654	,000
	Beban kerja	,283	,067	,286	4,228	,000
	Lingkungan kerja	,292	,060	,313	4,845	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

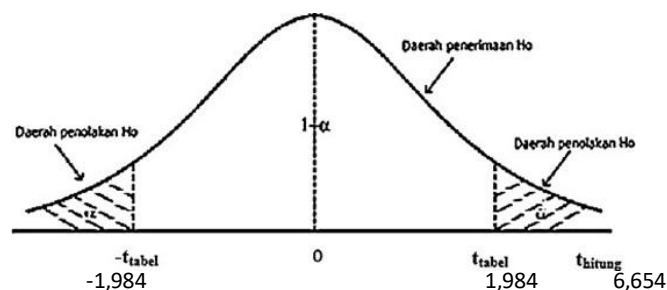
sumber : data primer penelitian di olah peneliti (2025)

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Ha₁ : Terdapat pengaruh secara parsial antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Stres kerja (X1) sebesar 6,654 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,984 ($6,654 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,025$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.



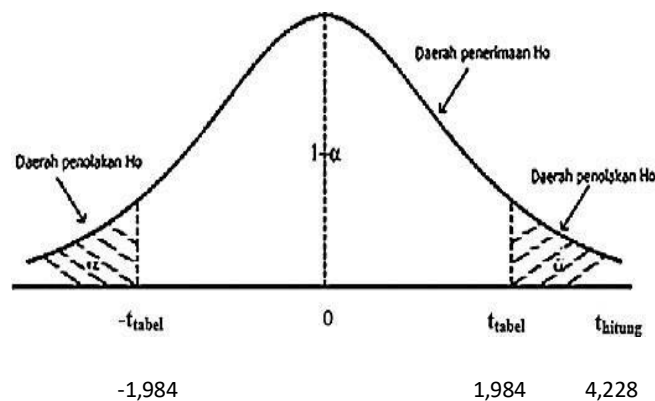
Gambar 4. 1
Hasil Uji t Stres Kerja (X1)

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Beban kerja (X2) sebesar 4,228 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,984 ($4,228 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,025$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.



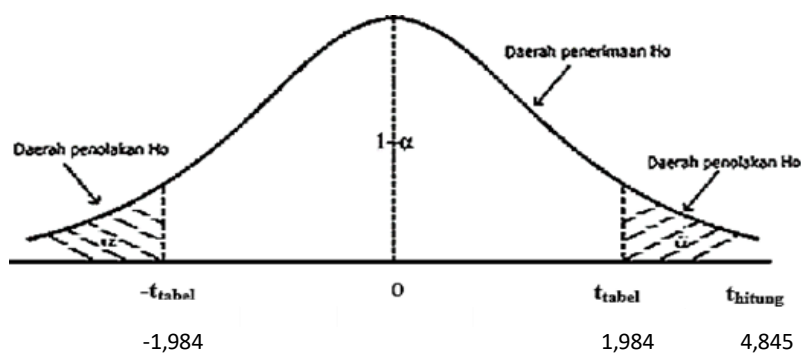
Gambar 4. 2
Hasil Uji t Beban Kerja (X2)

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Ha₃ : Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 4,228 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,984 ($4,845 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,25$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.



Gambar 4.3
Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X₃)

10. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Stres Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan taraf signifikansi 0,25 dan menggunakan ketentuan $df = n-k-1$ ($100-3-1 = 96$) sehingga diketahui bahwa Ftabel sebesar 2,70. Hasil uji F dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,345	3	85,115	117,375	,000 ^b
	Residual	69,615	96	,725		
	Total	324,960	99			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja						

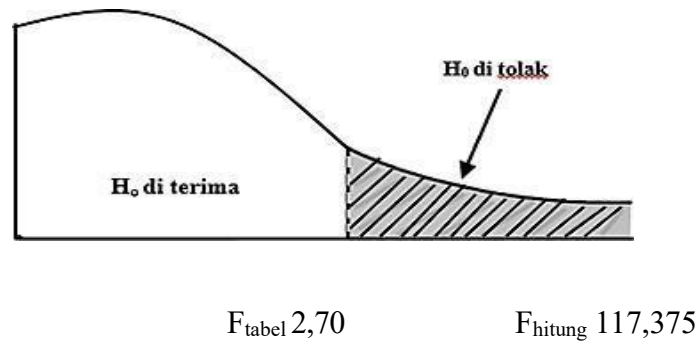
Sumber : data primer penelitian di olah peneliti (2025)

Pengujian Hipotesis Keempat (H4) adalah sebagai berikut :

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Ha₄ : Terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 117,375 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,025$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.



Gambar 4. 4
Hasil Uji F Hipotesis 4

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Stres kerja sebesar 6,654 yang memiliki nilai lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,984$ ($6,654 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Stres Kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan pada saat menghadapi sebuah pekerjaan yang akan dikerjakan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Yonata & Sugandha, 2021). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damiyana *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Beban Kerja sebesar 4,228 yang memiliki nilai lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,984$ ($4,228 > 1,984$)

dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Beban kerja merupakan menyatakan bahwa beban kerja ialah segala bentuk-bentuk kerja yang diterima oleh karyawan dan harus dikerjakannya dalam tempo waktu yang telah ditetapkan (Nabilah & Ridwan, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hasibuan *et al.*, (2022); menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,845 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,984 ($4,845 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin, karena pada hakekatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan (Handayani & Fauzan, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Arianto & Septiani, (2021) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil Fhitung secara simultan dari variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 117,375 yang artinya lebih besar dari $F_{\text{tabel}} 2,70$ dengan

nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,779 atau 77,9%. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,9% dan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

a. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.2 halaman 43 yang menunjukkan nilai antara 0,71-0,90. Dengan koefisien regresi sebesar 0,754. Hasil uji t sebesar 6,654 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,984 ($6,654 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Beban Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.2 halaman 43 yang menunjukkan nilai antara 0,71-0,90. Dengan koefisien regresi sebesar 0,750. Hasil uji t sebesar 4,228 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,984 ($4,228 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

3. Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.2 halaman 43 yang menunjukkan nilai antara 0,71-0,90. Dengan koefisien regresi sebesar 0,695. Hasil uji t sebesar 4,845 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,984 ($4,845 > 1,984$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang berarti H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 117,375 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo yang berarti H_o ditolak dan H_a diterima.
5. Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo secara simultan yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,779 atau 77,9%. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 77,9% dan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut :

1. Variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Atasan PT Politama Pakindo diharapkan dapat mengembangkan kualitas bahan yang tidak buruk, Agar karyawan untuk mencapai target dan tuntutan produksi barang harus bagus dapat teroptimalkan sehingga mengurangi seringnya kerusakan.
2. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi pimpinan PT. Politama Pakindo, disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja seperti penambahan pekerjaan dan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam target dengan minimnya rekan kerja yang menyebabkan penurunan produktivitas dan keluhan dikalangan karyawan. Agar mereka tidak merasa terbebani , PT Politama Pakindo disarankan melakukan riset lanjutan terkait beban kerja yang sedang dialami karyawan supaya dapat melakukan langkah-langkah strategis untuk mencegah terjadinya keluhan beban kerja.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Untuk pimpinan diharapkan untuk memperhatikan lingkungan kerja seperti ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan alat kerja. Menciptakan lingkungan yang kondusif membuat karyawan terhindar dari sulitnya berkonsentrasi.

4. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topic yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98-109.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA?: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Amellia, Selsha, and Maria Praptiningsih. "Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Plastik pada Perusahaan Keluarga PT. Politama Pakindo di Semarang (Pada Aspek Sumber Daya Manusia)." *Agora* 1.1 (2013).
- Andriy Karundeng, S.L.H.V. Joyce Lopian, dan Yantje Uhing (2024). "pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada pt. clanthy mitra gas bitung" *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Asri, Dhita Hafizha, and Moderin Moderin. "FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
- David, Muhammad David, and Dita Romadhoni. "kajian faktor yang mempengaruhi kesehatan psikologis dan dampaknya terhadap kinerja personil maritim: review of factors affecting psychological health and its impact on the performance of maritime personnel." *Jurnal Maritim Malahayati* 5.1 (2024): 167-174.
- Firjatullah, Jodie, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2.1 (2024): 01-10.
- Fitriani, R., Suryani, L., & Darmawan, A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(2), 45-55.
- Pokhrel, S. (2024). kepemimpinan, beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di kabupaten tangerang. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Valdo

- Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(3).
- Lasarik, Z., & Setiawan, M. (2020). "Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Pada Pt Pln (Persero) Up3 Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1–14.
- Lilis, L., Dewi, A. S., & Mahaputra, A. P. (2023). pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada ud sumber pangan sumberagung kediri. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(10), 101-110.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119-128.
- Mega Christina, David Humala Sitorus (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan , Jurnal Manajemen dan Akuntansi
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725-744.
- Nahrisah, E., Murwani Muhar, A., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)*, 01(03), 131–139.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127-150.
- Pradhita, S. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4642-4655.
- Priyatno, Duwi. 2021. Cara Kilat Belajar Analisis Data. Yogyakarta : penerbit CV Andi Affset.
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2).
- Rahmi. (2021). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970– 5998.

- Sakit, R., Marsi, I., No, V., Firdaus, L. I., Hakim, A. O., Fauzi, H., & Anggraeni, O. (2024). *Analisis Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN Di Bagian Pendaftaran Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cilacap*. 8(4).c
- Sanjaya, Vicky, and Wenny Desty Febrian. "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 6.1 (2024).
- Saputra, Rizki Digo, and Febsri Susanti. "stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sapta sentosa jaya abadi di kab. mukomuko." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17.1 (2024): 360-373.
- Setiawan, T., & Yana, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Sugiyono. 2022. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, Rio Rahadyan, and Lie Liana. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Politama Pakindo." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7.5 (2024): 1694-1703.
- Wartoyo, F. X. (2022). Menakar Korelatifitas Merdeka Belajar Dengan Sistem Pendidikan Nasional Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Pancasila. *Widya Pranata Hukum : Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum*, 4(2), 140–153. <https://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/pranata/article/view/682>
- Y. Marcella Devina Santoso dan T. Rijanti. (2022) "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang" jurnal E- QIEN Ekonomi dan Bisnis.

LAMPIRAN 1 LEMBAR KUISIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi program sarjana (S1), saya adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Fakultas Ekonomi dan Bisnis bernama Aliva Hani Pramesty memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Politama Pakindo Kab.Semarang Bagian Produksi)”**, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner atau pertanyaan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuisisioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti,

Aliva hani pramestu

NIM: 21510061

1. Profil Responden

a). Nama Responden :

b). Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

c). Usia :

☐ 18 tahun-23 tahun

☐ 24 tahun-30 tahun

☐ >30 tahun

d). Masa kerja : Tahun

2. Petunjuk Umum Kuisioner

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1
 - b. TS = Tidak Setuju mendapat skor 2
 - c. KS = Kurang Setuju mendapat skor 3
 - d. S = Setuju mendapat skor 4
 - e. SS = Sangat Setuju mendapat skor 5

1. Stres kerja (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya sering merasa kelelahan karena jumlah tugas yang diberikan melebihi kemampuan saya untuk menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan					
2	Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan karena tugas yang diberikan tidak memiliki petunjuk yang jelas					
3	Tugas dan tanggung jawab saya sering berubah tanpa adanya konsultasi terlebih dahulu					
4	Saya merasa tertekan karena adanya rumor tentang pemutusan hubungan kerja atau kebijakan restrukturisasi perusahaan					
5	Adanya ketidaksepakatan dengan atasan membuat saya sulit berkonsentrasi dan merasa stres saat bekerja					

2. Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam satu shift kerja, seorang operator produksi harus menyelesaikan minimal 200 unit produk					

2	Karyawan diharapkan menyelesaikan laporan keuangan bulanan dalam waktu maksimal 5 hari kerja setelah akhir bulan berjalan					
3	Saya sering menangani tugas yang memiliki deadline ketat dan memerlukan kerja di bawah tekanan					
4	Saya mendapatkan bimbingan dan dukungan yang cukup dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk dalam mengatasi kendala yang muncul					
5	Saya merasa tekanan dalam pekerjaan saya meningkat karena harus menjaga kualitas hasil kerja tanpa mengurangi produktivitas					

3. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan diwajibkan untuk mengikuti alur kerja yang telah ditentukan dalam penggunaan peralatan dan teknologi di tempat kerja					
2	Atasan saya memberikan arahan dengan jelas serta terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan					
3	Pemimpin di tempat kerja saya menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung					

	kerja sama tim tanpa adanya diskriminasi					
4	Organisasi berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan psikologis karyawan					
5	Karyawan menerima umpan balik yang jelas dan membangun dari atasan atau rekan kerja untuk meningkatkan kinerja					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dan menguasai dalam mengerjakan pekerjaan saya					
2	Jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan saat ini sudah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh instansi					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja					
5	Karyawan dapat mengatur waktu dan prioritas pekerjaannya secara mandiri untuk mencapai target yang telah ditetapkan					

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA UJI COBA 10 RESPONDEN

Variabel Stres Kerja (X1)						
Responden	X1.1	X1.2		X1.4	X1.5	Total
1	4	4	3	4	4	19
2	5	5	5	4	4	23
3	5	4	4	5	5	23
4	3	4	4	4	3	18
5	4	4	5	5	5	23
6	5	5	5	5	4	24
7	3	4	4	4	4	19
8	4	5	5	4	5	23
9	5	5	5	5	5	25
10	5	4	4	4	5	22

Variabel Beban Kerja (X2)						
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	3	4	18
4	5	4	4	5	5	23
5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	5	5	4	24
7	3	2	3	3	3	14
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	5	5	5	23
10	5	4	4	5	5	23

Variabel Lingkungan Kerja (X3)						
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	4	3	3	4	18
2	5	5	4	4	5	23
3	5	5	5	5	4	24
4	3	2	2	3	3	13
5	4	4	4	5	5	22
6	4	5	5	5	4	23
7	3	4	4	3	3	17
8	4	5	5	4	4	22
9	3	3	3	3	2	14
10	4	5	5	5	5	24

Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	5	4	5	5	4	23
2	4	4	5	4	4	21
3	3	4	4	3	3	17
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	5	23
6	4	5	5	5	4	23
7	5	5	5	4	5	24
8	4	3	4	4	4	19
9	5	5	5	4	5	24
10	5	4	4	4	4	21

LAMPIRAN 3 Idenditas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	dina	18 - 23 tahun	Perempuan	2 tahun
2	manggala	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 tahun
3	amalia	24 - 30 tahun	Perempuan	2 tahun
4	danang qurnia	> 30 tahun	Laki - laki	4 tahun
5	elma mustangina	18 - 23 tahun	Perempuan	1
6	najwa	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
7	bagas	24 - 30 tahun	Laki - laki	1
8	yona	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
9	refani	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
10	aldha	24 - 30 tahun	Laki - laki	3 th
11	putri	18 - 23 tahun	Perempuan	1/2 th
12	anisa	24 - 30 tahun	Perempuan	1 t
13	ahmad	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
14	brian adi	18 - 23 tahun	Laki - laki	4 th
15	thariq	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
16	aresta	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
17	kaka saputra	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
18	billi sukma	18 - 23 tahun	Laki - laki	2 th
19	naya sari	24 - 30 tahun	Perempuan	3 th
20	talita farel	18 - 23 tahun	Perempuan	1,5 th
21	anton	24 - 30 tahun	Laki - laki	4 th
22	yanto darmawan	24 - 30 tahun	Laki - laki	5 th
23	rafikasari	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
24	adeladirusta	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
25	rizka	24 - 30 tahun	Perempuan	2 th

26	bella	18 - 23 tahun	Perempuan	2 th
27	willy	24 - 30 tahun	Laki - laki	1 th
28	syahri	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
29	prabu	24 - 30 tahun	Laki - laki	5 bln
30	soni	> 30 tahun	Laki - laki	5 th
31	abhi	18 - 23 tahun	Laki - laki	1
32	wahyu	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
33	gunawan	24 - 30 tahun	Laki - laki	3
34	afдания	18 - 23 tahun	Perempuan	2 tahun
35	rizka dr	18 - 23 tahun	Perempuan	2 bln
36	faizal akbar	18 - 23 tahun	Laki - laki	2 tahun
37	pujianti	> 30 tahun	Perempuan	4 tahun
38	nirwana	> 30 tahun	Laki - laki	2 tahun
39	fatmawati	> 30 tahun	Perempuan	4 tahun
40	patrio	18 - 23 tahun	Laki - laki	2 tahun
41	fian	> 30 tahun	Laki - laki	4 th
42	arhan sucipto	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
43	bella	19 - 23 tahun	Perempuan	2 th
44	willy	25 - 30 tahun	Laki - laki	1 th
45	syahri	19 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
46	prabu	25 - 30 tahun	Laki - laki	6 bln
47	soni	> 30 tahun	Laki - laki	6 th
48	abhi	19 - 23 tahun	Laki - laki	2
49	wahyu	24 - 30 tahun	Laki - laki	3 th
50	intan claudina	18 - 23 tahun	Perempuan	1,5 th
51	lina nurhayati	24 - 30 tahun	Perempuan	1 tahun
52	ardyas putra	18 - 23 tahun	Laki - laki	5 bulan
53	ryan dwi oktaviar	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 tahun

54	ardiansyah aprillio s	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 tahun
55	leni agustin	24 - 30 tahun	Perempuan	2 thun
56	mufatikin	> 30 tahun	Laki - laki	3 th
57	arfan ardyad	> 30 tahun	Laki - laki	5 th
58	riska untaraning	24 - 30 tahun	Perempuan	4 th
59	novita hariyani	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
60	aurellia	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
61	alfin dwi kurniawan	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
62	mustikaning jati	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
63	mohammad syarif nurrohman	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
64	etikah cipatimrung	18 - 23 tahun	Perempuan	2 th
65	paula sari	24 - 30 tahun	Perempuan	2 th
66	laila kurniawati	18 - 23 tahun	Perempuan	2 th
67	ahmad safiruloh	24 - 30 tahun	Laki - laki	1 th
68	ika kUSDiani	> 30 tahun	Perempuan	3 th
69	dewi pregiwati	24 - 30 tahun	Perempuan	1 th
70	aditama	18 - 23 tahun	Laki - laki	3 tg
71	megananda	18 - 23 tahun	Perempuan	2 th
72	hassanudin	24 - 30 tahun	Laki - laki	1 tg
73	uus supriyadi	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
74	eko haryono	> 30 tahun	Laki - laki	4 th
75	dwi intan	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
76	septian kurnia adi	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
77	dasi hayuningtyas	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
78	satria	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
79	salsabila	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
80	joko purnama	> 30 tahun	Laki - laki	2 th
81	pipin ambarwati	> 30 tahun	Perempuan	4 th

82	tanjung	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
83	farhan ade	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
84	ahmad ridwan	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
85	anshori	24 - 30 tahun	Laki - laki	1 th
86	aulia luffy	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
87	fahmi izza	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
88	haris	24 - 30 tahun	Laki - laki	3 th
89	ananda isti	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
90	solikun	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
91	naufal	18 - 23 tahun	Laki - laki	1 th
92	icus	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
93	renaldi	18 - 23 tahun	Laki - laki	3 th
94	ilham darmadi	24 - 30 tahun	Laki - laki	2 th
95	aldo dwi pradana	> 30 tahun	Laki - laki	2 th
96	henricko dimas	> 30 tahun	Laki - laki	3 th
97	siska indah pratiwi	24 - 30 tahun	Perempuan	4 th
98	galuh sharira	24 - 30 tahun	Perempuan	3 th
99	ghinaa	18 - 23 tahun	Perempuan	1 th
100	koseliia	24 - 30 tahun	Perempuan	2 th

LAMPIRAN 4 Tabulasi Data 100 Responden

Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X1) 100 Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	4	4	5	4	4	21
2	4	4	5	4	5	22
3	4	3	4	3	4	18
4	5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	3	5	22
6	5	4	5	4	4	22
7	4	5	4	4	5	22
8	4	4	5	3	4	20
9	5	4	4	4	5	22
10	4	4	5	5	4	22
11	5	5	5	4	5	24
12	5	4	4	5	5	23
13	3	4	5	4	4	20
14	4	5	4	5	4	22
15	5	4	5	5	4	23
16	5	5	4	4	5	23
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	4	5	4	22
19	5	5	5	4	4	23
20	3	4	4	5	4	20
21	5	5	4	4	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	4	24
24	5	4	3	4	5	21
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	3	4	4	21
27	4	3	4	5	4	20
28	5	4	4	4	5	22
29	5	4	5	3	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	3	5	5	22

32	4	5	5	4	4	22
33	5	5	4	5	4	23
34	4	4	5	4	4	21
35	5	4	4	5	4	22
36	4	3	3	4	4	18
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	4	5	3	20
39	4	2	4	4	4	18
40	4	4	4	3	4	19
41	5	5	5	3	4	22
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	4	5	3	5	5	22
45	4	4	2	3	4	17
46	5	4	4	4	5	22
47	5	5	4	5	4	23
48	4	4	4	4	5	21
49	3	5	4	4	4	20
50	5	4	5	5	5	24
51	4	4	5	4	4	21
52	3	4	3	4	5	19
53	5	5	5	3	5	23
54	4	4	5	4	5	22
55	4	3	4	4	4	19
56	4	4	3	5	4	20
57	5	5	4	3	5	22
58	5	3	5	4	4	21
59	4	4	3	3	5	19
60	5	5	4	4	4	22
61	5	5	4	4	5	23
62	4	4	3	4	4	19
63	4	4	5	4	3	20
64	4	5	5	5	4	23
65	5	3	5	5	4	22
66	4	4	4	4	5	21
67	3	4	5	3	4	19
68	4	5	4	3	4	20

69	3	2	5	4	4	18
70	5	4	4	4	5	22
71	4	4	4	5	4	21
72	5	4	3	5	4	21
73	4	5	4	4	4	21
74	4	5	4	5	5	23
75	5	4	5	4	4	22
76	5	5	4	5	5	24
77	4	4	5	4	5	22
78	1	2	3	2	4	12
79	4	3	4	4	5	20
80	5	4	3	4	5	21
81	3	4	5	5	4	21
82	5	5	4	4	5	23
83	4	4	4	4	5	21
84	4	5	5	5	4	23
85	3	5	5	5	4	22
86	4	5	4	4	5	22
87	4	5	5	5	4	23
88	5	5	5	4	4	23
89	4	5	4	5	4	22
90	4	4	5	5	5	23
91	5	5	4	5	5	24
92	5	5	4	5	4	23
93	5	5	5	4	4	23
94	5	4	4	3	4	20
95	4	5	5	5	4	23
96	5	4	5	4	5	23
97	5	5	5	4	4	23
98	5	4	4	3	4	20
99	4	5	5	5	4	23
100	5	4	5	4	5	23

Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X2) 100 Responden

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	4	5	5	24
3	3	4	4	5	4	20
4	4	5	5	3	5	22
5	5	5	4	5	4	23
6	5	4	5	5	5	24
7	4	5	5	4	5	23
8	4	4	5	5	5	23
9	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	4	5	5	24
12	5	4	3	5	5	22
13	3	5	5	4	5	22
14	4	5	5	5	4	23
15	5	4	4	4	4	21
16	5	4	4	4	5	22
17	4	5	5	5	5	24
18	5	5	4	3	5	22
19	5	4	4	4	5	22
20	2	4	2	5	4	17
21	5	4	4	5	4	22
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	5	24
24	4	4	3	5	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	4	4	4	22
27	5	3	5	5	5	23
28	5	2	4	4	5	20
29	3	4	4	5	4	20
30	4	4	5	4	4	21
31	5	4	3	5	4	21
32	4	5	5	4	5	23
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	5	5	4	22
35	5	5	4	4	5	23
36	4	4	3	5	4	20

37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	4	5	3	20
39	4	5	4	5	4	22
40	5	5	5	3	5	23
41	5	4	5	2	5	21
42	4	5	5	5	5	24
43	4	5	4	5	4	22
44	4	5	3	5	5	22
45	4	4	3	2	5	18
46	5	5	5	5	4	24
47	5	5	4	4	4	22
48	5	4	5	4	5	23
49	4	5	4	5	4	22
50	4	4	5	4	5	22
51	4	5	5	5	4	23
52	3	4	4	5	5	21
53	5	5	5	4	5	24
54	4	4	5	4	5	22
55	5	3	4	5	4	21
56	4	4	2	5	5	20
57	5	3	4	3	5	20
58	5	5	5	5	5	25
59	4	5	3	3	4	19
60	5	4	5	4	4	22
61	4	5	4	4	5	22
62	4	4	4	5	4	21
63	5	4	5	5	4	23
64	4	5	4	4	5	22
65	5	3	4	5	5	22
66	4	4	3	4	5	20
67	4	5	5	3	4	21
68	4	4	4	3	4	19
69	2	3	5	4	4	18
70	5	4	4	5	5	23
71	4	4	4	5	4	21
72	5	4	3	5	4	21
73	5	5	5	4	4	23
74	4	5	4	4	5	22
75	5	5	5	5	4	24
76	5	5	4	4	5	23

77	4	4	5	5	5	23
78	2	3	4	1	4	14
79	4	3	4	5	5	21
80	5	4	5	4	5	23
81	3	4	4	5	4	20
82	4	5	4	4	5	22
83	4	4	5	4	5	22
84	5	5	4	5	4	23
85	3	4	4	4	4	19
86	4	5	5	5	5	24
87	4	4	5	4	4	21
88	5	5	4	4	5	23
89	4	4	3	5	5	21
90	4	4	4	4	5	21
91	5	5	3	4	5	22
92	5	4	4	5	4	22
93	5	5	5	5	5	25
94	4	5	4	3	4	20
95	5	4	5	5	4	23
96	5	4	4	4	5	22
97	5	5	5	5	5	25
98	4	5	4	3	4	20
99	5	4	5	5	4	23
100	5	4	4	4	5	22

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3) 100 Responden

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
1	5	5	5	5	5	25
2	3	5	4	4	5	21
3	5	5	5	5	4	24
4	4	5	5	5	5	24
5	5	4	5	4	4	22
6	5	3	3	4	5	20
7	4	4	4	3	4	19
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	5	5	5	24
10	4	5	5	4	4	22
11	5	5	4	4	5	23
12	4	4	5	5	5	23
13	3	4	4	5	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	5	24
16	5	5	4	5	5	24
17	4	5	5	5	4	23
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	5	5	5	23
20	2	4	5	5	4	20
21	5	5	5	3	5	23
22	4	5	4	5	5	23
23	5	4	5	4	5	23
24	5	4	3	5	4	21
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	5	4	4	23
27	4	3	4	5	4	20
28	5	4	5	5	5	24
29	5	2	4	3	5	19
30	4	4	5	5	4	22
31	5	4	3	4	4	20
32	3	5	5	5	5	23
33	4	5	4	4	4	21
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	5	4	5	23
36	4	5	3	5	4	21

37	5	5	4	4	5	23
38	4	4	5	3	2	18
39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	5	3	4	21
41	5	5	4	3	4	21
42	4	5	4	5	5	23
43	5	5	5	5	4	24
44	4	5	2	5	5	21
45	4	4	3	4	4	19
46	5	5	5	4	5	24
47	5	5	4	5	4	23
48	4	4	5	5	5	23
49	5	5	4	5	4	23
50	5	4	5	5	5	24
51	4	4	5	4	4	21
52	4	4	4	5	5	22
53	5	5	5	4	5	24
54	4	2	5	5	5	21
55	5	3	4	4	4	20
56	5	4	3	4	5	21
57	5	4	4	3	4	20
58	5	5	5	4	5	24
59	4	4	3	3	4	18
60	5	4	5	4	5	23
61	5	5	4	5	5	24
62	4	4	5	4	4	21
63	5	4	4	5	4	22
64	4	5	4	4	5	22
65	5	3	4	5	4	21
66	5	4	4	4	4	21
67	4	4	5	3	5	21

68	5	4	4	3	4	20
69	1	1	4	4	4	14
70	5	3	4	2	5	19
71	4	4	5	5	4	22
72	5	4	4	4	4	21
73	4	5	4	4	5	22
74	4	5	5	4	4	22
75	5	4	4	5	4	22
76	5	5	4	4	5	23
77	5	4	5	4	5	23
78	3	3	3	1	4	14
79	5	5	4	4	5	23
80	5	4	3	4	5	21
81	3	4	5	5	4	21
82	5	5	4	4	4	22
83	5	4	5	4	5	23
84	5	5	5	5	4	24
85	3	4	4	5	4	20
86	4	5	5	5	5	24
87	4	5	4	4	5	22
88	5	5	5	4	4	23
89	4	4	3	5	5	21
90	4	4	4	5	5	22
91	5	5	4	4	4	22
92	5	4	4	4	4	21
93	5	5	5	5	5	25
94	5	4	4	5	4	22
95	4	5	5	5	4	23
96	4	4	5	5	5	23
97	5	5	5	5	5	25
98	5	4	4	5	4	22
99	4	5	5	5	4	23
100	4	4	5	5	5	23

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) 100 Responden

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
1	5	4	4	5	4	22
2	4	5	5	5	4	23
3	3	4	4	4	4	19
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	3	4	22
6	5	4	4	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	5	4	4	22
9	5	5	4	5	5	24
10	4	5	5	4	4	22
11	5	5	4	4	4	22
12	4	4	4	5	5	22
13	3	4	4	4	4	19
14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	5	5	4	23
18	5	5	4	4	4	22
19	5	4	4	4	4	21
20	2	4	5	5	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	4	5	5	23
23	5	4	5	5	5	24
24	5	4	3	4	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	4	4	4	22
27	4	3	4	5	4	20
28	5	4	4	4	5	22
29	5	4	4	3	4	20

30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	3	4	4	20
32	4	5	5	4	4	22
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	5	4	4	21
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	3	4	4	19
37	5	5	4	4	5	23
38	4	4	4	4	3	19
39	5	5	4	5	4	23
40	4	4	5	3	4	20
41	5	5	5	3	4	22
42	4	4	4	5	5	22
43	4	5	5	5	4	23
44	4	5	2	5	5	21
45	4	4	3	3	4	18
46	5	5	4	4	5	23
47	5	5	4	4	4	22
48	4	4	4	4	5	21
49	5	5	4	4	4	22
50	5	4	5	4	5	23
51	4	4	5	4	4	21
52	3	4	4	4	5	20
53	5	5	5	4	5	24
54	4	4	5	4	5	22
55	5	3	4	4	4	20
56	4	4	3	5	5	21
57	5	4	4	3	5	21
58	5	5	5	4	4	23
59	4	4	3	3	4	18
60	5	5	5	4	4	23
61	5	5	4	4	5	23
62	4	4	4	4	4	20
63	5	4	4	4	4	21
64	4	5	5	4	4	22
65	5	3	4	5	5	22
66	4	4	4	4	5	21

67	4	4	5	3	4	20
68	4	4	4	3	4	19
69	2	3	4	4	4	17
70	5	4	4	5	5	23
71	4	4	5	5	4	22
72	5	4	3	4	4	20
73	5	5	4	4	4	22
74	4	4	4	4	4	20
75	5	4	5	5	4	23
76	5	5	4	4	5	23
77	4	4	5	4	5	22
78	2	3	3	1	4	13
79	4	3	4	4	5	20
80	5	4	4	4	5	22
81	3	4	4	5	4	20
82	5	5	4	4	4	22
83	4	4	4	4	5	21
84	5	5	5	5	4	24
85	3	4	5	5	4	21
86	4	5	5	4	5	23
87	4	5	5	4	4	22
88	5	5	5	4	4	23
89	4	4	3	5	4	20
90	4	4	4	5	5	22
91	5	5	4	4	5	23
92	5	4	4	5	4	22
93	5	5	5	4	4	23
94	4	4	4	3	4	19
95	5	4	5	5	4	23
96	5	4	4	4	5	22
97	3	4	5	5	4	21
98	4	5	5	4	5	23
99	4	5	5	4	4	22
100	5	5	5	4	4	23

LAMPIRAN 5 Hasil Uji Validitas 10 Responden

1. Uji Validitas 10 Responden Variabel Stres Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.470	.347	.470	.540	.812**
	Sig. (2-tailed)		.170	.325	.170	.107	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.470	1	.739*	.167	.123	.670*
	Sig. (2-tailed)	.170		.015	.645	.735	.034
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.347	.739*	1	.431	.318	.762*
	Sig. (2-tailed)	.325	.015		.214	.370	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.470	.167	.431	1	.431	.670*
	Sig. (2-tailed)	.170	.645	.214		.214	.034
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.540	.123	.318	.431	1	.695*
	Sig. (2-tailed)	.107	.735	.370	.214		.026
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.812**	.670*	.762*	.670*	.695*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.010	.034	.026	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.690*	.464	.829**	.598	.844**
	Sig. (2-tailed)		.027	.176	.003	.068	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.690*	1	.690*	.641*	.577	.847**
	Sig. (2-tailed)	.027		.027	.046	.081	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.464	.690*	1	.663*	.598	.802**
	Sig. (2-tailed)	.176	.027		.037	.068	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.829**	.641*	.663*	1	.832**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.003	.046	.037		.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.598	.577	.598	.832**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.068	.081	.068	.003		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.844**	.847**	.802**	.930**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.005	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas 10 Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.758*	.571	.639*	.742*	.832**
	Sig. (2-tailed)		.011	.084	.047	.014	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.758*	1	.919**	.685*	.671*	.930**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.029	.034	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.571	.919**	1	.783**	.530	.886**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000		.007	.115	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.639*	.685*	.783**	1	.711*	.878**
	Sig. (2-tailed)	.047	.029	.007		.021	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.742*	.671*	.530	.711*	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.014	.034	.115	.021		.003
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.832**	.930**	.886**	.878**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.001	.003	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.349	.304	.582	.815**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.323	.393	.078	.004	.004
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.349	1	.701*	.268	.512	.726*
	Sig. (2-tailed)	.323		.024	.454	.130	.017
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.304	.701*	1	.383	.383	.690*
	Sig. (2-tailed)	.393	.024		.275	.275	.027
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.582	.268	.383	1	.512	.726*
	Sig. (2-tailed)	.078	.454	.275		.130	.017
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.815**	.512	.383	.512	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.004	.130	.275	.130		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.819**	.726*	.690*	.726*	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.017	.027	.017	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6 Hasil Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

2. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

3. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	5

4. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

LAMPIRAN 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Stres kerja	Beban kerja	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Stres kerja	Pearson Correlation	1	,632**	,587**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Beban kerja	Pearson Correlation	,632**	1	,641**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	,587**	,641**	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,790**	,755**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

LAMPIRAN 8 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,886 ^a	,786	,779	,852	,786	117,375	3	96	,000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja									

LAMPIRAN 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,260	1,277		4,120	,000
	Stres kerja	,754	,059	,790	12,753	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Hasil Uji

Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,067	1,443		3,510	,001
	Beban kerja	,750	,066	,755	11,411	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,228	1,380		4,513	,000
	Lingkungan kerja	,695	,063	,746	11,096	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,130	1,147		,114	,910
	Stres kerja	,406	,061	,426	6,654	,000
	Beban kerja	,283	,067	,286	4,228	,000
	Lingkungan kerja	,292	,060	,313	4,845	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,886 ^a	,786	,779	,852	,786	117,375	3	96	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja

LAMPIRAN 12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,130	1,147		,114	,910
	Stres kerja	,406	,061	,426	6,654	,000
	Beban kerja	,283	,067	,286	4,228	,000
	Lingkungan kerja	,292	,060	,313	4,845	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

LAMPIRAN 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,345	3	85,115	117,375	,000 ^b
	Residual	69,615	96	,725		
	Total	324,960	99			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja						

Lampiran 14 Distribution Nilai Tabel r0,05 TABEL SIGNIFIKAN r Tabel

Distribusi Nilai r Tabel Signifikan 5% dan 1%

N	<i>The Level of Significance</i>		N	<i>The Level of Significance</i>	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 15 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 16 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

PERNYATAAN PLAGIATISME

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : ALIVA HANI PRAMESTY

NIM : 21510061

Program Studi : Manajemen

Surel : alivahany75@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik bagian manapun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan didaftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran,
Yang Membuat Menyatakan



Aliva Hani Pramesty

(21510061)



YAYASAN UNNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 19 Juni 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNNDARIS No. 196/A.I/5/VI/2025 tanggal 17 Juni 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof . Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE.,ME
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. I, III/d
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Aliva Hani Pramesty

NIM : 21510061

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakndo kab.Semarang (Bagian produksi)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86.05 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
NIDN.0606096201

Anggota,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E
NIDN. 0614068702

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN. 0607047601



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.

NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 19 Juni 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 191/A.I/6/IX/2024 tanggal 21 September 2024 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE.,ME
Jabatan Akademik :Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap :Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik :Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. I, III/d
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Aliva Hani Pramesty

NIM : 21510061

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakndo kab.Semarang (Bagian produksi)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	29 september 2024	Pengajuan dospem
02	Penyusunan Proposal Skripsi	17 Desember 2024	Pengajuan judul
03	Instrumen penelitian	10 April 2025	Penelitian
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	11 April 2025	Pelaksanaan penelitian
05	Pengumpulan Data	15 April 2025	Acc kuesioner
06	Analisis Data	2 Juni 2025	Acc analisis data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	14 Juni 2025	Acc sidang skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

M. Arif Rakhman, S.E.,ME
NIDN. 061406870

Pembimbing Pendamping,

Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN. 0607047601



Mengetahui

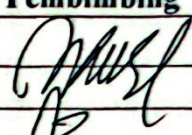
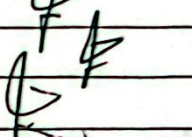
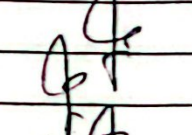
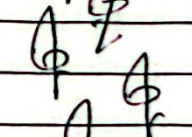
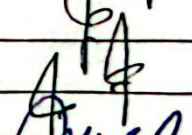
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.

NIDN. 0614068702

**KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Aliva Hani Pramesty
NIM : 21510061
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : M. Arif Rakhman, SE., ME
Pembimbing Pendamping : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Judul Skripsi :

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	17 Desember 2024	Mencari gap stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kmeria	
2		karyawan berupa data yang ada diperusahaan.	
3	26 Desember 2024	ACC judul	
4		terjun ke 1-3	
5	16 Maret 2025	ACC bab 1 lanjut bu eka	
6	19 Maret 2025	Revisi BAB 1.	
7	17 Maret 2025	perbaiki BAB 1-3 dan kalimatnya kurang teliti	
8		tambah alenia di bagian Indikator	
9		kinerja dan pengaruh faktor yang	
10		Memengaruhi daftar pustaka	
11			
12	10 April 2025	Pertapihan ujian proposal.	
13			
14	25 April 2025	ACC BAB 2	
15		Revisi BAB 2	
16	10 April 2025	ACC BAB 3	
17		Revisi	
18		Revisi kesimpulan	
19	15 April 2025	ACC bab	
20		ACC biday.	
21	02 Juni 2025	Bab 4 lanjut saran dan olah data	
22	13 Juni 2025	Saran disamakan di bab 2. revisi bab 5	
23			
24	14 Juni 2025	ACC sidang skripsi (persiapkan ujian).	
25			
26	14 Juni 2025	ACC sidang skripsi (persiapkan ujian).	
27			
28			
29			
30		Telah Disetujui Dosen Penguji Proposal	

Mengetahui
Ketua Program Studi