PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HULVINDO SUKSES ABADI

SKRIPSI

OLEH :

ARCHANGELA GIRLANI JESSICA KATHERINE

20200500112

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HULVINDO SUKSES ABADI

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

ARCHANGELA GIRLANI JESSICA KATHERINE

20200500112

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Archangela Girlani Jessica Katherine
NIM	:	20200500112
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hulvindo Sukses Abadi.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0428108409	NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hulvindo Sukses Abadi.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa	:	Archangela Girlani Jessica Katherine
NIM	:	20200500112
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.).**

Tangerang, 24 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
Kedudukan	:	Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa	:	Archangela Girlani Jessica Katherine
NIM	:	20200500112
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hulvindo Sukses Abadi.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 24 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa	: Archangela Girlani Jessica Katherine
NIM	: 20200500112
Konsntrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Bisnis
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terdahap Kinerja Karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"DENGAN PUJIAN"** oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, 02 Maret 2024.

Nama Penguji	**Tanda Tangan**
Ketua Penguji : **Andy, S.E., M.M.** NIDN : 0427068101	
Penguji I : **Dr. Toni Yoyo, S.TP., M.M., M.T.** NIDN : 0416047310	
Penguji II : **Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.** NIDN : 0401127407	

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original, penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Januari 2024

Yang membuat pernyataan

Archangela Girlani Jessica Katherine

NIM : 20200500112

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM	: 20200500112
Nama	: Archangela Girlani Jessica Katherine
Jenjang Studi	: S1
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif *(Non-Exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah kami yang berjudul : "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi", beserta perangkat yang diperlukan.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data *(database)*, mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 24 Januari 2024

Penulis

Archangela Girlani Jessica Katherine

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HULVINDO SUKSES ABADI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dengan menyebarkan kuisioner kepada 104 responden. Sistem pemecahan masalah kemudian di analisis metode penelitian kuantitatif. Analisis seperti teknik pengumpulan data melalui studi observasi dan kuesioner. Penulis menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences) version* 18, uji validitas dengan korelasi *Bivariate Pearson* dan untuk menentukan hipotesis dengan melakukan teknik analisis data yaitu uji T dan uji F (Uji simultan).

Suatu penyelesaian masalah dapat di lakukan dengan melihat faktor atau variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja pada PT Hulvindo Sukses Abadi adalah Lingkungan Kerja 0,359, Stres Kerja 0,292, dan Beban Kerja 0,202. Sehingga faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi adalah Lingkungan Kerja .

Untuk uji F (uji simultan) di lihat dari F_{hitung} adalah 37,444 dan F_{tabel} 2,70. Dari hasil perhitungan tersebut jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 37,444 > 2,70 dengan probalitas 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, demikian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HULVINDO SUKSES ABADI

ABSTRACT

This research aims to test and find out how much influence workload, work environment and work stress have on employee performance in a company by distributing questionnaires to 104 respondents. The problem solving system is then analyzed using quantitative research methods. Analysis such as data collection techniques through observational studies and questionnaires. The author uses the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 18 application, validity test with Bivariate Pearson correlation and to determine the hypothesis by carrying out data analysis techniques, namely the T test and F test (simultaneous test).

A problem resolution can be done by looking at factors or variables that can influence employee performance, workload, work environment, and work stress at PT. Hulvindo Sukses Abadi is Work Environment 0.359, Work Stress 0.292, and Workload 0.202. So the dominant factor that influences employee performance at PT. Hulvindo Eternal Success is a Work Environment.

For the F test (simultaneous test) it can be seen from the F count that it is 37.444 and F table 2.70. From the results of these calculations, if Fcount > Ftable, namely 37.444 > 2.70 with a probability of 0.000 < 0.05, then Ho is rejected and Ha is accepted, so it can be concluded that the influence of workload, work environment, and work stress together or simultaneously has an effect. on Employee Performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Judul skripsi ini adalah **"Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi".** Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan arahan dalam proses pembuatan skripsi.
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma atas ilmu dan nasihat yang diberikan untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

6. Pimpinan PT Hulvindo Sukses Abadi, Tangerang yang telah mengijinkan penulis melakukan penelitian di perusahaannya.
7. Kepada kedua orang tua dan juga adik saya yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Kepada karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman mahasiswa yang selalu memberikan bantuan, semangat, dan motivasinya.

Penulis berharap, jika skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai tambahan ilmu pengetahuan terutama bagi PT Hulvindo Sukses Abadi yang mana skripsi ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk perkembangan dan kemajuan perushaan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat kemampuan, pengetahuan, dan waktu yang terbatas, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan juga saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 24 Januari 2024

Archangela Girlani Jessica Katherine

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR
JUDUL DALAM
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI
LEMBAR PENGESAHAN
SURAT PERNYATAAN
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
ABSTRAK i
ABSTRACT ii
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR LAMPIRAN xi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Rumusan Masalah 9
D. Tujuan Penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 10
F. Sistematika Penulisan Skripsi 11
BAB II LANDASAN TEORI 13
A. Gambaran Umum Teori 13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2. Beban Kerja 16
3. Lingkungan Kerja 19
4. Stres Kerja 23

5. Kinerja Karyawan 25
B. Hasil Penelitian Terdahulu 28
C. Kerangka Pemikiran 35
BAB III METODE PENELITIAN 37
A. Jenis Penelitian 37
B. Objek Penelitian 37
C. Jenis dan Sumber Data 46
D. Populasi dan Sampel 47
E. Teknik Pengumpulan Data 48
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian 49
G. Teknik Analisis Data 53
1. Statistik Deskriptif Data 53
2. Frekuensi Data 53
3. Uji Validitas 54
4. Uji Reliabilitas 55
5. Uji Hipotesis 56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 60
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian 60
B. Analisis Hasil Penelitian 104
C. Uji Hipotesis 118
D. Pembahasan 128
BAB V PENUTUP 131
A. Kesimpulan 131
B. Implikasi 132
C. Saran 134
DAFTAR PUSTAKA 136
RIWAYAT HIDUP 138
SURAT KETERANGAN RISET 139
LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu……. 28

Tabel III.1 Operasional Variabel.……..……..... 51

Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……..……..… 62

Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia……..…… 63

Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir……. 64

Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Lama bekerja…… 65

Tabel IV.5 Hasil Uji Frekuensi (X1.1)…….. 66

Tabel IV.6 Hasil Uji Frekuensi (X1.2)…….. 67

Tabel IV.7 Hasil Uji Frekuensi (X1.3)…….. 68

Tabel IV.8 Hasil Uji Frekuensi (X1.4)…….. 69

Tabel IV.9 Hasil Uji Frekuensi (X1.5)…….. 70

Tabel IV.10 Hasil Uji Frekuensi (X1.6)…… 71

Tabel IV.11 Hasil Uji Frekuensi (X1.7)…… 72

Tabel IV.12 Hasil Uji Frekuensi (X1.8)…… 73

Tabel IV.13 Hasil Uji Frekuensi (X1.9)…… 74

Tabel IV.14 Hasil Uji Frekuensi (X1.10)…….. 75

Tabel IV.15 Hasil Uji Frekuensi (X2.1)…… 76

Tabel IV.16 Hasil Uji Frekuensi (X2.2)…… 77

Tabel IV.17 Hasil Uji Frekuensi (X2.3)…… 78

Tabel IV.18 Hasil Uji Frekuensi (X2.4)…… 79

Tabel IV.19 Hasil Uji Frekuensi (X2.5)…… 80

Tabel IV.20 Hasil Uji Frekuensi (X2.6)…… 81
Tabel IV.21 Hasil Uji Frekuensi (X2.7)…… 82
Tabel IV.22 Hasil Uji Frekuensi (X2.8)…… 83
Tabel IV.23 Hasil Uji Frekuensi (X2.9)…… 84
Tabel IV.24 Hasil Uji Frekuensi (X2.10)…….. 85
Tabel IV.25 Hasil Uji Frekuensi (X3.1)…… 86
Tabel IV.26 Hasil Uji Frekuensi (X3.2)…… 87
Tabel IV.27 Hasil Uji Frekuensi (X3.3)…… 88
Tabel IV.28 Hasil Uji Frekuensi (X3.4)…… 89
Tabel IV.29 Hasil Uji Frekuensi (X3.5)…… 90
Tabel IV.30 Hasil Uji Frekuensi (X3.6)…… 91
Tabel IV.31 Hasil Uji Frekuensi (X3.7)…… 92
Tabel IV.32 Hasil Uji Frekuensi (X3.8)…… 93
Tabel IV.33 Hasil Uji Frekuensi (X3.9)…… 94
Tabel IV.34 Hasil Uji Frekuensi (X3.10)…….. 95
Tabel IV.35 Hasil Uji Frekuensi (Y.1)……... 96
Tabel IV.36 Hasil Uji Frekuensi (Y.2)…….. 97
Tabel IV.37 Hasil Uji Frekuensi (Y.3)…….. 98
Tabel IV.38 Hasil Uji Frekuensi (Y.4)…….. 99
Tabel IV.39 Hasil Uji Frekuensi (Y.5)…….. 100
Tabel IV.40 Hasil Uji Frekuensi (Y.6)…… 101
Tabel IV.41 Hasil Uji Frekuensi (Y.7)……... 102
Tabel IV.42 Hasil Uji Frekuensi (Y.8)……..... 103

Tabel IV.43 Hasil Uji Frekuensi (Y.9)..... 104
Tabel IV.44 Hasil Uji Frekuensi (Y.10)..... 105
Tabel IV.45 Hasil *Descriptive Statistics*..... 106
Tabel IV.46 *Case Processing Summary* (X1)..... 108
Tabel IV.47 Hasil Uji Reliabilitas (X1)..... 108
Tabel IV.48 Hasil Uji Validitas (X1)..... 109
Tabel IV.49 *Case Processing Summary* (X2)..... 111
Tabel IV.50 Hasil Uji Reliabilitas (X2)..... 111
Tabel IV.51 Hasil Uji Validitas (X2)..... 112
Tabel IV.52 *Case Processing Summary* (X3)..... 114
Tabel IV.53 Hasil Uji Reliabilitas (X3)..... 114
Tabel IV.54 Hasil Uji Validitas (X3)..... 115
Tabel IV.55 *Case Processing Summary* (Y)..... 117
Tabel IV.56 Hasil Uji Reliabilitas (Y)..... 117
Tabel IV.57 Hasil Uji Validitas (Y)..... 118
Tabel IV.58 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... 120
Tabel IV.59 Hasil *Variables Entered/Removed*..... 122
Tabel IV.60 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 122
Tabel IV.61 Hasil Uji Statistik T..... 124
Tabel IV.62 Hasil Uji Statistik F..... 128

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran…….. 35

Gambar III.1 Logo Perusahaan…….. 37

Gambar III.2 Struktur Organisasi…….. 39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Lembar Kuesioner

Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Beban Kerja (X1)

Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja (X2)

Lampiran 6 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Stres Kerja (X3)

Lampiran 7 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 8 Tabel r

Lampiran 9 Tabel t

Lampiran 10 Tabel f

Lampiran 11 Output SPSS

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset yang paling berharga karena memungkinkan tercapainya tujuan melalui kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, karena memerlukan pegawai yang mampu melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan suatu perusahaan untuk melaksanakan dengan baik didasarkan pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja puncak, sumber daya manusia harus ditingkatkan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, dunia usaha harus mampu menciptakan keadaan dan lingkungan yang memotivasi anggota karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka semaksimal mungkin dalam hasil kerja mereka.

Manajemen sumber daya manusia adalah praktik penanganan berbagai masalah yang muncul selama pekerjaan untuk meningkatkan operasi organisasi dan memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan tidak akan mampu tumbuh dan mencapai tujuannya bahkan dengan peralatan yang sangat canggih dan lengkap jika sumber daya manusia yang diperlukan tidak memiliki keterampilan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kondisi finansial dan tingkat kemajuan teknologinya. Meskipun demikian, variabel utama yang mungkin mempengaruhi proses kerja suatu organisasi adalah faktor manusia atau sumber daya manusia.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi, perusahaan ini bergerak dibidang distribusi baut dan mur serta bahan pertukangan lainnya, pada awal pendirian perusahaan ini hanya bergerak dibidang baut dan mur. Namun perusahaan mampu berkembang kebidang bahan pertukangan seperti alat-alat yang digunakan dalam proses pertukangan. Dalam perusahaan, para karyawan dituntut oleh perusahaan dan atasan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan *deadline* sudah ditentukan, agar mencapai hasil kerja yang maksimal. Beban kerja pasti akan berdampak pasa stres kerja karyawan.

Bagi perusahaan, para karyawan banyak juga yang ditekan oleh para atasan untuk dapat mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sehingga banyak para karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu berat akan sulit untuk berkembang dan sulit untuk bersosialisasi dengan karyawan lain. Sebaiknya para atasan tidak terlalu menekan para karyawan dengan memberikan pekerjaan yang tidak ada habisnya dan menekannya dengan cara mengomelinya. Sebaiknya perusahaan mencari alternatif yang tepat kepada pihak karyawan seperti memberikan pelatihan dan pengembangan sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal karena telat mendapatkan ilmu.

Keluhan karyawan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan karena pekerja tertentu tidak dapat menggunakan waktunya secara efektif dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merupakan hal yang biasa jika menyangkut beban yang dihadapi karyawan. Untuk memastikan bahwa pekerja

bekerja dengan kemampuan terbaiknya, perusahaan dapat menilai beban kerjanya sendiri dengan menggunakan berbagai teknik. Perspektif obyektif dan subyektif dapat digunakan untuk menilai beban kerja karyawan dan jumlah pekerjaan yang diharapkan selesai dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja, secara obyektif, adalah jumlah total waktu yang dihabiskan dan jumlah total tugas yang diselesaikan. Sebaliknya, beban kerja subjektif adalah metrik yang digunakan karyawan untuk mengukur persepsi mereka terhadap beban kerja yang berlebihan, serta mengukur tekanan kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan akan menurun jika tugas tidak terdistribusi dengan baik dan terus bertambah. Kelebihan beban dapat terjadi karena mengambil lebih banyak pekerjaan daripada yang mampu dilakukan, bekerja dalam batasan waktu, atau menugaskan pekerjaan yang berada di atas kualifikasi karyawan. Oleh karena itu, hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja, mengurangi kapasitas mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang sehat dan melemahkan dukungan terhadap lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan dalam pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan efek terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan mengoptimalkan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi kebutuhan karyawan maka dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti fasilitas kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan pasti

memerlukan perlengkapan dan perlatan kerja seperti printer dan mesin *fotocopy*, komputer maupun telepon, ketersediaan sinyal *wifi* dan sebagainya.

Bagi PT Hulvindo Sukses Abadi hal tersebut merupakan komponen penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya fasilitas yang lengkap para karyawan akan mudah untuk melakukan pekerjaan serta dapat mencapai tujuan secara tepat waktu. Karena perusahaan ini bergerak di bidang distributor maka, diperlukan alat komunikasi untuk berinteraksi dengan para konsumen dan *supplier* dalam hal pembuatan orderan, penawaran harga, pembuatan faktur dan lain-lain. Jika perusahaan tidak memberikan fasilitas kerja yang lengkap maka dapat berdampak buruk bagi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh interaksi mereka dalam bekerja. Karena bekerja dengan orang lain mendorong karyawan untuk bersosialisasi, bekerja dengan orang lain meningkatkan produktivitas. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesuksesan seorang karyawan adalah hubungan mereka dengan atasannya. Oleh karena itu, agar hubungan kerja dapat selaras dengan tujuan dan target perusahaan, maka hubungan tersebut harus terjalin dengan baik. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua kategori lingkungan kerja yang dapat dibagi. Faktor-faktor yang mengelilingi karyawan saat mereka bekerja di kantor, seperti warna, pencahayaan, dan suhu udara, membentuk lingkungan kerja fisik.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya ruang kerja yang wangi juga mempengaruhi kinerja pekerja. Di sisi lain, bau tak sedap di ruang

kerja kita akan menyulitkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena tidak fokus. Sedangkan interaksi yang terjadi di dalam organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Seperti hubungan antara para karyawan, hubungan antara rekan kerja, seperti kolaborasi karyawan, komunikasi dan kepemimpinan.

Tergantung pada bagaimana lingkungan kerja dirancang, lingkungan kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Kinerja, produktivitas, dan gaya berpikir karyawan dapat meningkat jika mereka bekerja dalam lingkungan yang sempurna dan menyenangkan. Di sisi lain, kinerja dan output pekerja akan menurun jika lingkungan kerja tidak mendukung.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh suhu di tempat kerja, jika cuaca terlalu panas atau terlalu dingin, hal ini mungkin berdampak pada produktivitas dan tingkat kinerja pekerja. Pengaturan suhu yang tepat sangat penting untuk lingkungan kerja, jika hal ini menimbulkan masalah bagi karyawan, mereka akan merasa tidak nyaman dan produktivitas mereka dapat menurun. Suasana kerja di suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh sifat-sifat para karyawannya. Karena ketidakcocokan antar karyawan, permasalahan dalam suatu perusahaan tidak dapat dihindari. Hal ini dapat memperburuk hubungan antar rekan kerja dan mengganggu proses sosialisasi di tempat kerja.

Apabila interaksi antar individu tidak berjalan baik maka situasi tersebut dapat menjadi situasi yang dapat menimbulkan stres. Pemberian kerja yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan beban dan ketakutan dalam diri karyawan sehingga menimbulkan stres. Situasi baru dan asing juga dapat

membuat karyawan baru atau pemula menjadi tidak nyaman dan takut dalam bekerja sehingga menimbulkan stres sehingga sulit bagi karyawan tersebut untuk berkembang.

Seorang karyawan yang mengalami stres dapat mendorong karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, hal ini merupakan dampak negatif yang dapat timbul bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan stres kerja setiap karyawannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap individu atau karyawan dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang cukup sulit untuk dihindarkan karena setiap manusia pasti mengalami situasi stres.

Karyawan bisa mengalami stres apabila seseorang kurang mampu menyesuaikan antara kenyataan dengan keinginan. Stres kerja dapat timbul ketika ada kebisingan dan kelelahan, karena dalam suatu perusahaan soerang karyawan dengan karyawan lainnya harus bekerja secara bersama. Dalam suatu perusahaan pasti sifat dan karakter seseorang memiliki banyak perbedaan, ada beberapa karyawan yang harus bekerja secara sunyi tanpa suara dan ada juga karyawan senang bekerja dalam suasana ramai seperti sambil mendengarkan musik dan sambal mengobrol.

Sehingga dapat menimbulkan kebisingan, kebisingan yang ditimbulkan tersebut membuat karyawan terganggu dalam beraktifitas dan dapat menimbulkan stres bagi karyawan lain yang sedang bekerja karena tidak terbiasa dengan dengan pola kerja karyawan lain. Alangkah baiknya pola kerja dan tata kerja karyawan dapat dirubah ketika sedang bekerja di tempat umum

sehingga tidak mengganggu ketenangan karyawan lain dalam bekerja. Tata kerja dan letak fisik serta struktur organisasi juga perlu disusun secara baik dan terarah sehingga para karyawan merasa jelas dan tidak mengalami kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya, jika tata kerja, letak kerja dan struktur organisasi tersebut tidak jelas maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja para karyawan.

Apabila stres yang dialami oleh seorang karyawan tinggi, maka dapat merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, sehingga kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan menurun. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan diperiode tertentu disebut juga dengan kinerja.

Salah satu komponen kunci dalam mencapai tujuan bisnis adalah kinerja karyawan. Banyak elemen yang berpotensi berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan pegawai dalam memenuhi seluruh kewajiban dan wewenangnya disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan, yang meliputi antara lain jumlah output, kualitas output, lama output, dan kehadiran di tempat kerja, menentukan seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan sering kali menurun karena berbagai alasan, antara lain potensi ketidaknyamanan akibat beban kerja yang berat dan stres di tempat kerja, upah yang diharapkan namun

tidak sesuai dengan keinginan dan kesepakatan perusahaan, serta kurangnya pelatihan yang menghambat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis memutuskan untuk melaksanakan penelitian dengan judul "**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HULVINDO SUKSES ABADI"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Adanya pemberian kerja yang berlebih sehingga menimbulkan beban kerja bagi kinerja para karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.
2. Lingkungan kerja pada PT Hulvindo Sukses Abadi yang kurang nyaman yang disebabkan oleh karyawan lain serta suasana lingkungan kerja.
3. Tingginya tingkat stres yang dialami oleh para karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.
4. Kinerja para karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi yang kurang berkembang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi?
2. Apakah terdapat pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi?
3. Apakah terdapat pengaruh yang diberikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi?
4. Apakah terdapat pengaruh yang diberikan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mencari seberapa besar pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi.
2. Untuk mencari seberapa besar pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi.
3. Untuk mencari seberapa besar pengaruh yang diberikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi.

4. Untuk mencari seberapa besar pengaruh yang diberikan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan informasi tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat memperluas wawasan bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi.

b Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengamatan dan sebagai petunjuk dalam tindakan perusahaan dan evaluasi karyawan untuk menjadikannya lebih kompeten dan lebih

baik meningkatkan kesadaran karyawan akan tugas dan fungsi penting sebagai karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis. Seperti contoh berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V :PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil analisis dan saran-saran yang mendukung untuk menyelesaikan masalah penelitian.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Dalam bagian ini, penulis akan menuturkan teori yang berhubungan dengan beberapa masalah yang sering terjadi dan dihadapi dalam dunia kerja. Seperti yang telah dijelaskan oleh penulis pada bab sebelumnya, bahwa masalah yang terjadi pada penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Diawali dengan beberapa pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan masalah yang telah diteliti oleh penulis.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengembangan sistem-sistem resmi oleh suatu organisasi untuk memastikan pendayagunaan kemampuan manusia secara efektif dan tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM harus terus berkembang sesuai dengan perkembangan angkatan kerja, hukum, dan kebutuhan pemberi kerja. Ini benar ketika manajemen beroperasi di seluruh dunia (Sunarsi, 2019).

Menurut (Novianti, E., & Andy, 2024) untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting, terutama dengan membuat sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sebagai dasar untuk

merencanakan, mengelola, mengarahkan, dan menggerakkan sistem yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling rentan dan tidak terduga dari suatu organisasi. Organisasi yang mengelola urusannya sendiri selalu melihat manusia sebagai sumber daya yang dinamis yang mampu berkembang, dan perubahan dalam pandangan ini akan berdampak pada stabilitas organisasi (Batubara, 2022).

Dari definisi para ahli diatas, maka penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengusahaan suatu sistem seperti perencanaan SDM, seleksi, pemberian kesejahteraan, keselamatan kerja, serta hubungan dalam industri secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan semakin diakui dan dilihat keberadannya sehingga faktor manusia dianggap faktor terpenting dalam berbagai sumber daya dalam suatu organisasi. Menurut Nanang Tegar dalam kutipan (Wardani, 2019) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan *(Planning)*

Perencanaan merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu cukup banyak karena ini termasuk perencanaan program karyawan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan merupakan pengorganisasian orang-orang untuk menyelesaikan pekerjaan tugas yang telah diberikan kepada mereka masing-masing.

b. Pengorganisasian *(Organizing)*

Setelah tahap perencanaan, selanjutnya merupakan tahap penyususnan organisasi, tahapan yang mencakup pembagian tugas serta tanggung jawab seorang karyawan dalam melakukan aktivitas sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Pengarahan *(Directing)*

Pengarahan oleh pimpinan terhadap bawahannya sangat penting agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif. Fungsi pengarahan dapat diartikan sebagai tahap pengarahan oleh ketua terhadap timnya. Oleh karena, itu jika ketua berhalangan hadir, penggantian wewenang dapat diberikan kepada anggota tim yang sudah dianggap mampu atau *capable*, yang secara tidak langsung pada tahap pengadaan tenaga kerja *(recruitment)* anggota tim yang mampu dapat dipakai ke divisi lain.

d. Pengendalian *(Controlling)*

Pengendalian merupakan tahap evaluasi dari tiga fungsi sebelumnya, yaitu kegiatan evaluasi perencanaan, pengorganisasian, serta evaluasi kegiatan pengarahan dalam proses penyesuaian dengan tujuan organisasi. Bagi perusahaan yang telah mempunyai struktur organisasi yang jelas dan terarah, *controlling* mempunyai *tool* atau alat yang jelas.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan adalah beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Ketika beban kerja tinggi, karyawan merasa tertekan terhadap tugas yang harus diselesaikan, sehingga mereka tidak merasa produktif dan nyaman di tempat kerja. (Muslim, 2021)

Menurut Kasmir dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa Beban Kerja adalah perbandingan antara total waktu standar untuk menyelesaikan pekerjaan dan waktu baku untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Mudayana dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa Beban Kerja merupakan sebuah interaksi antara ketentuan tugas dengan lingkungan kerja, di mana digunakan sebagai ketentuan kerja serta persepsi pekerja.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa beban kerja merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh karyawan diharapkan sesuai dengan prosedur. Sehingga usaha yang telah dilakukan oleh para karyawan harus dapat menyelesaikan suatu masalah, dengan adanya interaksi antara ketentuan tugas dengan lingkungan kerja.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Maharani & Budianto, 2019) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. Faktor Eksternal, faktor eksternal yaitu beban kerja yang timbul dari luar tubuh atau diri pekerja diantaranya :
   a. Tugas-tugas *(task)* terbagi menjadi,
      - Bersifat fisik yang melingkupi tata ruang maupun tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, maupun sikap kerja.
      - Bersifat mental yang terjadi karena kerumitan dalam hal pekerjaan, tingginya kesulitan dalam pekerjaan, pelatihan maupun pendidikan yang diperoleh, serta tanggung jawab pekerjaan.
   b. Organisasi kerja seperti masa durasi kerja, waktu istirahat, pergantian kerja, kerja malam, sistem imbalan dan pembayaran gaji, struktur organisasi, penyerahan tugas maupun wewenang.
   c. Lingkungan kerja terbagi menjadi,
      - Lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, suhu udara),
      - Lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, serta asap),
      - Lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) serta

- lingkungan kerja psikologis (penentuan dan penugasan tenaga kerja, hubungan antar pekerja, atasan maupun lingkungan sosial).

2. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang muncul atau disebabkan oleh tubuh karyawan dampak dari akibat beban kerja eksternal. Reaksi tubuh dapat dikatakan ketegangan, berat ringannya ketegangan dapat dinilai secara objektif ataupun subjektif. Faktor internal menaungi beberapa faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Kosmowidjojo dalam (Fauzi, et al., 2023) ada tiga indikator beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan,
2. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja,
3. Dan pencapaian target pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah merupakan seperangkat alat dan bahan yang tersedia bagi seorang karyawan, lingkungan di mana orang tersebut bekerja, serta metode kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

Menurut (Andy, & Made, I. A, 2019) Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka atau yang diberikan kepada mereka. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan ini karena lingkungan kerja ini terdiri dari elemen fisik dan non-fisik yang melekat dengan karyawan dan tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan menurut (Budiasa, 2021) salah satu hal yang paling penting bagi karyawan saat bekerja adalah lingkungan kerja mereka. Jika lingkungan kerja mereka sehat, aman, dan nyaman, karyawan akan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi di sekitar karyawan dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi seorang

karyawan dalam bekerja dengan orang lain. Lingkungan kerja termasuk salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik pasti memiliki pengaruh dalam produktivitas seorang karyawan dalam pelaksanaan dan penyelesaikan pekerjaan dan segala tanggung jawabnya. Tanpa lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan mudah bosan dan merasa tidak nyaman serta merasa tidak kuat untuk bekerja di perusahaan tersebut sehingga dapat menimbulkan pemikiran karyawan untuk berhenti dan mencari suasana dan tempat kerja yang baru.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) yaitu :

1. Penerangan, cukup sinar harus masuk ke ruang kerja setiap karyawan. Ini akan membuat lingkungan kerja menyenangkan.
2. Suhu udara, suhu udara dalam ruangan adalah seberapa panas atau dinginnya udara. Suhu yang terlalu panas atau dingin tidak akan menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising adalah tingkat sensitivitas seorang pekerja yang mempengaruhi kegiatan mereka.
4. Penggunaan warna, memilih warna ruang yang akan digunakan untuk bekerja disebut penggunaan warna.

5. Jangkauan yang diperlukan Ruang gerak adalah posisi kerja antara karyawan dan alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja kemampuan bekerja adalah keadaan yang memberikan rasa aman dan tenang ketika karyawan sedang melakukan pekerjaan.
7. Hubungan antar pegawai, kebersamaan dalam menjalankan tugas akan memungkinkan pegawai mencapai tujuan instansi dengan cepat.

Dengan memahami indikator diatas maka kita dapat mengamati serta mengontrol keadaan lingkungan kerja dalam organisasi.

c. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam (Rahmawati & Chabib, 2020) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah istilah yang mengacu pada semua benda dan kondisi fisik yang terlihat atau kasat mata di lingkungan tempat kerja dan yang dapat memengaruhi karyawan. Beberapa contoh kondisi fisik lingkungan kerja yang baik adalah

a. Bangunan tempat kerja di bangun dengan mempertimbangkan keselamatan karyawan selain menarik untuk dilihat.
b. Tersedianya perlengkapan dan peralatan kerja yang memadai.

c. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai bagi karyawan, seperti kantin, pantri, dan tempat ibadah.

2. Lingkungan Kerja Non – Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan di dalam suatu perusahaan yang dikenal sebagai lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik bukan sesuatu yang dapat dilihat tetapi dapat dirasakan, yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan yang baik atau buruk antara rekan kerja atau sesama karyawan pasti akan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap di perusahaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawan bukan satu-satunya hal yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap di perusahaan, hubungan dengan rekan kerja setingkat juga dapat mempengaruhi keputusan tersebut. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjalin hubungan yang harmonis dan penuh rasa keluarga dalam situasi seperti ini.

c. Kerjasama antar karyawan

Karena hubungan kerjasama yang baik antar karyawan tentunya akan memberikan rasa nyaman pada pekerjaan mereka secara tidak langsung, terjalinnya hubungan kerjasama

yang baik juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap di perusahaan atau tidak.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut De Clercq et al dalam (Batubara, 2022) memberikan pendapat bahwa, Stres yang terjadi di tempat kerja dapat memicu gangguan fisik dan psikologis sehingga membebani para karyawan serta dapat merusak kualitas kinerja para karyawan.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa, Stres kerja adalah suatu dimana keadaan yang selalu berubah yang terjadi pada seseorang saat mereka mengalami kurang harapan, hambatan, atau desakan. Ini dikaitkan dengan sesuatu yang diinginkan dan dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna.

Sedangkan menurut (Dewi, Bagia, & Susila, 2018) Stres kerja adalah ketika ada ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Igor dalam (Muslim, 2021) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa indikator yaitu :

1. Tekanan dari rekan kerja, pemimpin perusahaan, maupun konsumen.

2. Perbedaan antara ketentuan dan sumber daya yang ada untuk melakukan tugas serta kewajiban.
3. Ketidaksesuaian dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan cukup berbahaya, menimbulkan frustrasi pada karyawan, menimbulkan kebosanan.
5. Beban kerja berlebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan tidak sesuai kenyataan, kritik serta dukungan terhadap diri sendiri.

c. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sejak timbulnya kebutuhan akan efisiensi kerja, masalah stres kerja telah menjadi masalah penting di organisasi. Mereka mengalami kecemasan, kecemasan yang berkelanjutan, peningkatan tekanan emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik sebagai akibat dari stres kerja. Selain itu, pekerja dapat mengalami gejala stres yang mengancam dan mengganggu kinerja mereka sebagai akibat dari stres kerja. Ini termasuk menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat santai, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, dan perasaan tidak mampu terlibat.

Pemimpin harus menilai apakah tekanan yang diberikan kepada karyawannya masih wajar. Terlalu banyak stres akan menyebabkan seseorang menjadi gelisah dan dapat menurunkan kinerjanya

sebaliknya dengan memperendah stres akan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja dengan baik.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Batubara, 2022) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan berdasarkan kualitas kerja yang diterima karyawan saat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

Menurut (Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, 2023) Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan sejumlah kualitas dan prestasi dalam jangka waktu tertentu untuk berbagai tugas yang dibutuhkan perusahaan.

Sedangkan menurut (Heriyanti & Putri, 2021) menyatakan bahwa, Kinerja berasal dari kata *performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang di tempat kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dari hasil penelitian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku karyawan yang berkain erat dengan tingkat konkret kinerja para karyawan sesuai dengan peranan dan tanggungjawab. Tingkat kinerja karyawan dapat menghasilkan

suatu prestasi kerja dalam upaya pencapaian visi dan misi suatu perusahaan maupun organisasi yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Afandi dalam (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020) menyatakan bahwa:

1. Keunggulan, karakter atau perilaku, dan keinginan bekerja.
2. Kepastian dan peran karyawan merupakan kualitas perolehan para karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
3. Dorongan karayawan ialah kemampuan untuk memajukan, menekankan serta membimbing perilaku karyawan.
4. Kompetensi yang merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.
5. Fasilitas kerja, alat pendukung untuk memperlancar operasional karyawan.
6. Budaya kerja, perilaku kerja karyawan yang kreatif.
7. Karakter pemimpin dalam membimbing para karyawan dalam bekerja

c. Indikator Kinerja

Berdasarkan (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

   suatu cara untuk menghitung jumlah pekerjaan yang telah dilakukan dan dapat diwakili dengan poin.

2. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya digunakan secara efisien dan ekonomis.

3. Disiplin kerja

   Taat kepada peraturan dan hukum yang berlaku untuk perusahaan.

4. Kualitas hasil kerja

   Suatu cara untuk mengukur kualitas atau kualitas hasil yang dapat diwakili dengan angka atau nilai lain yang setara.

5. Inisiatif

   Kemampuan untuk membuat keputusan dan melakukan hal yang benar, kemampuan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan tentang lingkungan sekitar, dan kemampuan untuk terus berusaha melakukan sesuatu bahkan ketika keadaan tampak semakin sulit.

6. Kepemimpinan

   Proses di mana para pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh kepada karyawan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

7. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut sudah mencapai tujuan atau belum mencapai tujuan.

8. Kejujuran

   Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk di laksanakan dalam kehidupan.

9. Kreativitas

   Proses mental yang menyebabkan ide-ide muncul.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dan ulasan. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun beberapa referensi buku dan beberapa jurnal yang diambil sebagai bahan penelitian yang dirangkum dalam tabel II.1.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Muhammad Yasir Ridha, Muhammad Ridwan, Basalamah Eka Farida 2022	Pengaruh Stres Kerja,Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Koefisien regresi dari variabel beban kerja sebesar 0,417 yang artinya mempunyai

		Hidup Kota Malang		pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar – 0,060 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi dari variabel stress kerja sebesar 0,153 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 14,186 memberikan pengertian bahwa jika stress kerja, lingkungan kerja.
2	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan 2021	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien stres kerja (X1) sebesar 3,714 dengan nilai signifikansi 001 lebih kecil dari 0,05. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien beban kerja (X2) 3,980

				dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien lingkungan kerja (X3) 5,539 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.Berdasarkan hasil yang didapat, diketahui bahwa nilai signifikansi menunjukkan nilai 0,000 < 0,05. Hal tersebut bermakna bahwa variabel stress kerja,beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signfiikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera Medan.
3.	Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani 2019	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3),	1. Beban Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefien regresi

		PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.	dan Kinerja Karyawan (Y).	sebesar - 0,203 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 (bernilai positif) yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. 3. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,201 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah stres karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

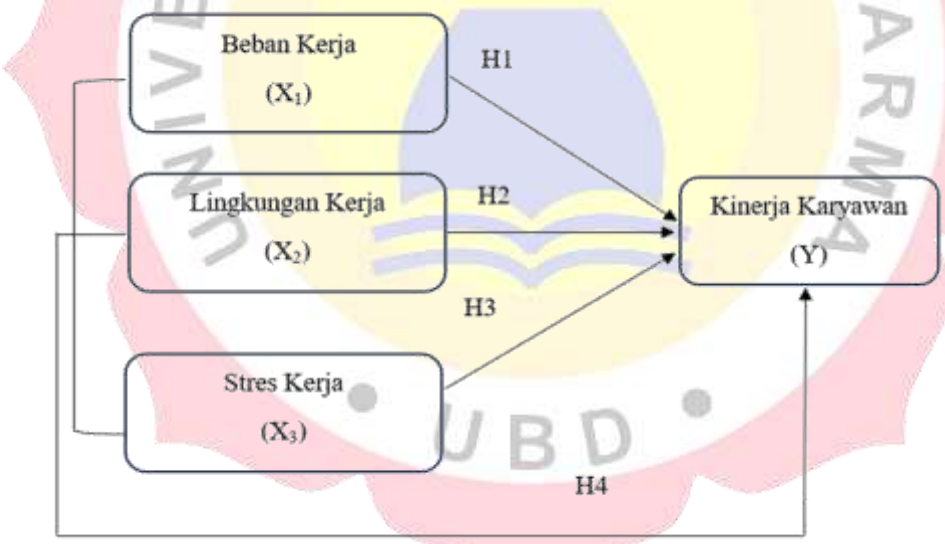
4.	Eric Hernawan 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja (Y).	Hasil dalam pengujian statistik pengaruh 3 (tiga) variabel bebas, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta adalah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 37.8%. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 41.2%. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta

				dan pengaruh dalam % adalah 29,1 %. Ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta, dimana pengaruh dalam % sebesar 44,8%. Penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang disebabkan ketiga variabel bebas ini dapat ditingkatkan dengan cara memperhatikan penyebab pengaruh negatif stres kerja dan bebab kerja seperti keseimbangan Kognitip, Psikologi, Fisiologi, memupuk rasa kebersamaan dan persaudaraan
5.	Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono *2018*	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y).	-0,217 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja (X1), koefisien regresi berganda negatif tetapi nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ini

				menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai. 0.632 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas motivasi (X2), koefisien regresi berganda positif menunjukkan motivasi berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik motivasi akan menyebabkan kinerja pegawai rnengalami peningkatan. 0.414 adalah suatu besarnya koefisien regresi variabel bebas stres (X3), koefisien regresi berganda positif menunjukkan stres berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik keadaan stres akan menyebabkan kinerja pegawai rnengalami peningkatan.

				Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,725 menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan stres kerja (X3) tetapi tidak bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Variabel X1, X2, X3 terhadap Y:

H1: Pengaruh beban kerja secara parsial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Pengaruh lingkungan kerja secara parsial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3: Pengaruh stres kerja karyawan secara parsial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H4: Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Widhia et al., 2019) Hipotesis adalah respon atau tanggapan yang hanya bersifat sementara dan hanya dapat dibuktikan kebenarannya masalah penelitian jika data telah dikumpulkan. Berdasarkan latar belakang dan kerangka konsep, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Beban kerja berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.

H3 : Stres kerja berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.

H4 : Beban kerja, Lingkungan kerja, dan Stres kerja secara bersama – sama berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian Kuantitatif. Menurut KBBI, kuantitatif artinya berdasarkan jumlah atau banyaknya. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang mengambil data dalam jumlah yang banyak. Data yang diperoleh bisa puluhan, ratusan maupun ribuan.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat mengumpulkan data numerik yang dapat diurutkan, diukur bahkan dikelompokkan melalui analisis statistik.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Hulvindo Sukses Abadi

Gambar III.1 Logo PT Hulvindo Sukses Abadi

PT Hulvindo Sukses Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi baut, mur, dan bahan pertukangan lainnya. Perusahaan ini terletak di Pergudangan Kosambi Permai, Tangerang, Banten. PT Hulvindo Sukses Abadi telah bergerak menjadi distributor baut, mur dan alat pertukangan lainnya sejak tahun 1993 yang dimulai dari toko kecil di daerah Tangerang. PT Hulvindo Sukses Abadi berfokus pada penjualan baut, mur, dan alat pertukangan lainya dengan mendistribusikan ke toko-toko dan perusahan distribusi lainnya. Yang diunggulkan dari PT Hulvindo Sukses Abadi adalah ketersediaan stok baut, mur, dan alat pertukangan dengan ukuran yang lengkap dan harga yang kompetitif.

2. Visi dan Misi Perusahaan

- Visi Perusahaan

  PT Hulvindo Sukses Abadi berusaha untuk selalu menjadi distributor alat pertukangan yang terdepan dalam menyuplai barang-barang secara lokal maupun internasional.

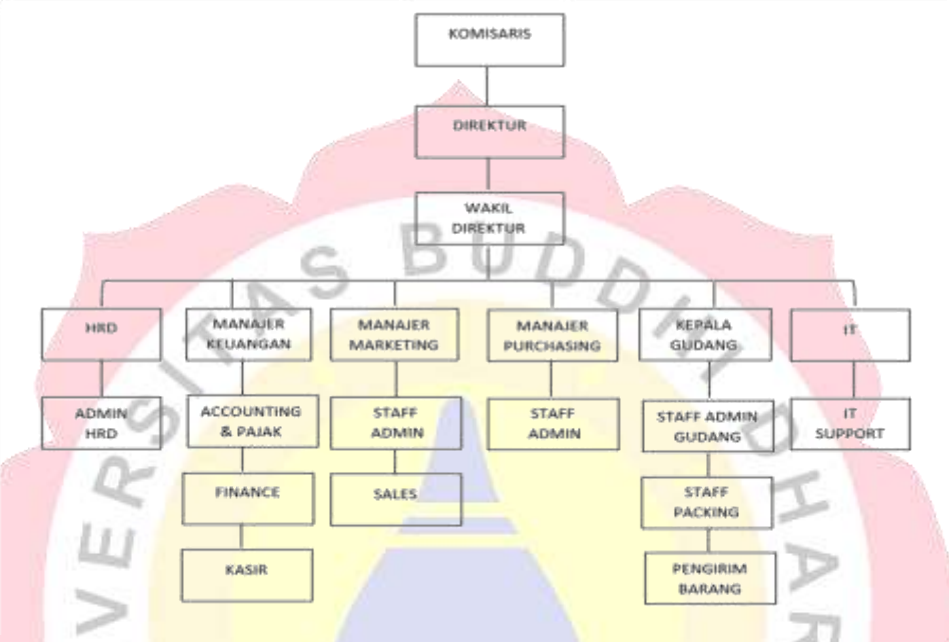
- Misi Perusahaan

  PT Hulvindo Sukses Abadi berkomitmen untuk selalu memberikan barang dengan kualitas terbaik dengan harga yang dapat bersaing.

3. Struktur Organisasi PT Hulvindo Sukses Abadi

Struktur Organisasi Perusahaan ini dipimpin oleh seorang direktur utama yang berperan juga sebagai pemilik dari perusahaan. Kemudian setiap divisi atau bagian dari perusahaan di pantau atau di pimpin oleh

seorang direktur yang bertugas sebagai pengambil keputusan dari setiap divisi yang ada. Divisi yang ada di PT Hulvindo Sukses Abadi dibagi menjadi berbagai jenis yaitu :



Sumber : PT Hulvindo Sukses Abadi

Gambar III.2

Bagan Struktur Organisasi PT Hulvindo Sukses Abadi

4. Uraian Tugas

Struktur organisasi PT Hulvindo Sukses Abadi telah disusun dengan rapi dan terlampir pada bagan organisasi dan uraian tugasnya antara lain adalah sebagai berikut:

a. Komisaris

1. Mengawasi jalannya perusahaan secara berkala dan mempunyai kewajiban untuk mengevaluasi tentang hasil yang diperoleh perusahaan.
2. Menentukan siapa yang menjadi direktur.
3. Menyetujui rencana perusahaan yang akan di ajukan oleh pimpinan perusahaan.
4. Memberikan masukan dan nasihat bagi perusahaan.

b. Direktur

1. Pemimpin perusahaan dan pengambil keputusan atas apa yang sedang terjadi di perusahaan.
2. Merangkul dan membimbing seluruh anggota karyawan perusahaan.
3. Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

c. Wakil Direktur

1. Membantu direktur dengan menyusun rencana dan program kerja dan sistem pelaksanaan tugas.
2. Memberi tugas, memberi arahan serta mengkoordinasikan pelaksanaan tugas kepada para karyawan.
3. Melakukan evaluasi untuk menilai prestasi kerja para karyawan.
4. Memahami permasalahan yang timbul sehubungan dengan perkembangan pelaksanaan program kerja.

d. Manajer *HRD*

1. Melaksanakan proses rekrutmen calon karyawan serta memastikan bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Membuat rencana kerja karyawan mengenai rincian tugas dan tanggungjawab untuk memastikan semua berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
3. Mengatur, serta mengelola sistem kehadiran karyawan.

e. Manajer Keuangan

1. Mengelola pencatatan transaksi, dan kemudian mengevaluasi dengan mengelola risiko yang dapat dialami oleh suatu perusahaan.
2. Mempersiapkan laporan keuangan bulanan maupun biaya dan kinerja manajemen yang tepat dari suatu perusahaan tertentu.
3. Bertanggung jawab dalam memantau pengeluaran yang terjadi dan segala jenis pengeluaran yang sudah terjadi tersebut agar dianalisis ulang dengan tepat.
4. Memastikan kepatuhan standar akuntansi sudah sesuai dengan undang-undang.
5. Mengatur bawahan untuk melakukan tugas pencatatan mengenai keuangan perusahaan dan rekap data.

f. Manajer *Marketing*

1. Memperluas pemasaran seperti merancang strategi pemasaran
2. Menciptakan media promosi untuk mendorong perkembangan bisnis

3. Mengatasi masalah dengan *customer/* pembeli
4. Menjalin hubungan baru dengan vendor dan membangun hubungan dengan vendor
5. Mengatur, mengelola, dan menerapkan sistem absensi karyawan

g. Manajer *Purchasing*

1. Melakukan negosiasi dengan *supplier* lokal maupun *import*.
2. Melakukan kerjasama dengan *suplier* dengan prinsip - prinsip yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah di tetapkan.
3. Mengurus anggaran pembelian dengan menetapkan jumlah biaya yang bisa dikeluarkan untuk belanja perusahaan.

h. Kepala Gudang

1. Menilai dan mengawasi segala kegiatan yang terjadi di dalam gudang seperti mengawasi kegiatan barang yang masuk.
2. Memastikan bahwa alur masuk barang dan keluar barang harus dipastikan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya, hal ini perlu dilaksanakan secara teliti untuk memastikan ketersediaan barang sesuai dengan perencanaan dan pesanan.

i. *IT*

1. Bertanggung jawab pada kesiapan dan ketersediaan sistem komputer dan aplikasi dalam lingkungan perusahaan.
2. Bertanggung jawab pada penyediaan layanan infrastruktur termasuk aplikasi.

3. Mengatur jaringan komputer (LAN / WAN), keamanan Teknologi Informasi dan telekomunikasi.

j. Admin *HRD*

1. Rekrutmen dan pencocokan dengan tawaran pekerjaan.
2. Pelaksanaan kegiatan kontak dan koordinasi.
3. Membuat kontrak kerja bagi karyawan baru perusahaan.
4. Menyiapkan daftar hadir atau absensi karyawan perusahaan.

k. *Accounting* & Pajak

1. Membuat faktur pajak sesuai dengan *invoice* yang sudah terbit
2. Memastikan pelaporan dan penyusunan pajak sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Melaksanakan proses pencatatan akuntansi dengan teliti.

l. *Finance*

1. Membuat daftar penagihan dan diberikan kepada *salesman*/ pengirim barang
2. Membuat pembukuan dan laporan keuangan.
3. Menyusun berkas untuk penukaran faktur konsumen.
4. Membuat pelunasan atas pembayaran piutang dari konsumen dalam bentuk *cash*, *transfer* sertas giro.

m. Kasir

1. Membuat surat jalan dan *invoice* yang telah di catat oleh pihak admin.
2. Mengecek saldo uang dan melakukan pencatatan di buku kas

3. Menyiapkan kebutuhan materai dan mengajukan kebutuhan kas harian dan mingguan
4. Mencatat setoran uang masuk dan keluar perusahaan.

n. Staff Admin *marketing*

1. Menerapkan strategi pemasaran.
2. Mengurus data terkait penjualan, mulai dari pemasukan hingga pengeluaran dalam bisnis atau perusahaan.
3. Melakukan kegiatan administrasi dengan melengkapi semua data yang dibutuhkan terkait aktivitas *marketing*.

o. *Sales*

1. Menawarkan barang kepada calon pembeli dengan mengunjungi toko-toko.
2. Menjual produk, barang kepada para pembeli.
3. Mencari calon konsumen untuk membeli barang/ produk perusahaan.

p. Staff Admin *purchasing*

1. Membuat dan mencetak PO *(Purchase Order)* dan mengirimkannya ke pihak *supplier.*
2. Bertanggung jawab atas kelancaran pesanan, pengiriman dan pengembalian barang.
3. Menjaga komunikasi dan hubungan yang baik dengan *supplier*.

q. Staff Admin Gudang

1. Memeriksa dan melaporkan stok barang di Gudang.

2. Melakukan stok *opname*.
3. Melakukan cek stok barang masuk dan keluar.
4. Mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan barang.
5. Menerima, mengeluarkan dan mengeluarkan barang sesuai surat order.

r. Staff *Packing*

1. Mengemas barang sesuai orderan.
2. Menata barang dan stok persedian di gudang.
3. Memastikan dan bertanggung jawab atas jumlah barang telah disiapkan.
4. Melakukan stok opname secara rutin.

s. Pengirim Barang

1. Mengirim orderan yang telah dipesan oleh konsumen sesuai dengan surat order dan surat jalan yang telah dibuat.

2. Membantu proses pengambilan barang retur.

t. *IT Support*

1. Melakukan pembaharuan secara berkala pada sistem ataupun aplikasi.
2. Memperbaiki jaringan komputer yang bermasalah.
3. Memperbaiki dan menyiapkan komputer yang rusak dalam waktu singkat.
4. Memastikan semua aplikasi dapat digunakan dan berjalan lancar.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti untuk sumber data dalam penyusunan penelitian ini dengan menggunakan data-data yang relevan, sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan peneliti secara langsung dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan serta penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, jurnal penelitian yang relevan dan telah diteliti oleh pihak lain.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Pada sumber data primer ini didapat peneliti dari melakukan observasi secara langsung pada PT Hulvindo Sukses Abadi, dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada para karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi Tangerang.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal penelitian, dan internet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Pengertian Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa :

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari obyek ataupun subyek yang memiliki kualitas dan keunikan tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang, jumlah responden tersebut diambil dari para karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.

2. Pengertian Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa :

Baik ukuran populasi yang diteliti maupun karakteristiknya termasuk sampling. Digunakan untuk memperoleh data yang akurat tentang populasi penelitian. Menentukan jumlah populasi yang akan digunakan untuk sampel penelitian Anda adalah langkah penting dalam menentukan ukuran sampel penelitian.

3. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori penarikan sampel perhitungan Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Slovin dalam (Firdaus, 2021)

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan (5%)

Jadi, Perhitungan sampel yang digunakan oleh penulis adalah,

$$n = \frac{140}{1 + 140(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140\ (0{,}0025)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 0{,}35}$$

$$n = \frac{140}{1{,}35}$$

$$n = 104$$

Dari jumlah sampel yang sudah dihitung menggunakan rumus tersebut, yaitu 104 karyawan. Penulis membagikan kuesioner kepada 104 karyawan di PT Hulvindo Sukses Abadi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan

penemuan masalah yang valid dan dapat diandalkan, yang pada gilirannya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang dapat di gunakan yaitu:

1. Teknik Pengumpulan data Primer, meliputi:
   a. Pengamatan

      Pengamatan langsung dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data primer secara langsung dari responden yang dipilih sebagai sampel.

   b. Kuesioner atau angket

      Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang ditetapkan oleh penulis sebagai metode untuk mendapatkan data peneilitian, atau data primer, dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Terdapat empat operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Beban Kerja ($X_{1)}$, Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) sebagai variabel Independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel Dependen.

Tabel III.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X_1)	a. Faktor Eksternal	1. Pemberian pekerjaan terlalu banyak dan berlebih 2. Penggunaan waktu kerja yang ketat 3. Kurangnya hubungan kerjasama antar karyawan 4. Pencapaian target pekerjaan yang berlebihan 5. Pekerjaan tidak sesuai dengan *job desc* 6. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dengan karyawan 7. Konflik antar rekan kerja dan atasan	Likert
	b. Faktor Internal	8. Pekerjaan yang telah dilakukan kurang mendapatkan respon baik 9. Durasi kerja yang berlebihan	

		10. Sistem pemeriksaan yang terlalu muluk	
Sumber : Menurut (Maharani & Budianto, 2019)			
Lingkungan Kerja (X_2)	a. Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan dan penyinaran ruangan 2. Temperatur Udara ruang kerja 3. Suara gaduh 4. Pembenahan ruang pekerjaan 5. Kesiiapan perlengkapan kerja yang layak 6. Kapabilitas dalam bekerja 7. Tersedianya akomodasi yang lengkap	Likert
	b. Lingkungan Kerja Non- Fisik	8. Ruang gerak 9. Hubungan rekan kerja setingkat 10. Hubungan atasan dengan karyawan	
Sumber : Siagian dalam (Rahmawati & Chabib, 2020)			
Stres Kerja (X_3)	a. Penyebab Stres Kerja	1. Tekanan dari *partner*, pimpinan, serta pembeli. 2. Kontras antara ketentuan dengan sumber daya	Likert

		3. Ketidaakcocokan antara pekerjaan. 4. Pekerjaan cukup terancam 5. Terlalu banyak beban kewajiban. 6. Harapan tidak searah dengan kenyataan. 7. Emosi karyawan tidak normal 8. Tidak mau bahu-membahu 9. Tuntutan Kerja 10. Keadaan tubuh karyawan	
Sumber : Menurut Igor dalam (Muslim, 2021)			
Kinerja Karyawan (Y)	a. Faktor yang Memengaruhi Kinerja	1. Kelebihan, karakteristik, dan semangat bekerja. 2. Ketegasan karyawan merupakan bobot 3. Semangat karayawan 4. Keterampilan karyawan 5. Prasarana kerja 6. Tradisi dalam bekerja 7. Kepribadian atasan 8. Ketertiban 9. Inisiatif 10. Ketelitian	Likert
Sumber : Afandi dalam (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020)			

G. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif Data

Menurut (Wahyuni, 2020) menyatakan bahwa :

Statistik deskriptif adalah suatu proses membuat data penelitian lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi berisi ringkasan, pengaturan, dan penyusunan data disajikan dalam bentuk grafik maupun numerik dalam tabel. Peneliti biasanya menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian dan untuk mendukung variabel yang diteliti. Menghitung *mean, median, modu*s, deviasi standar, memeriksa kemencengan distribusi, dan tugas lain yang berkaitan dengan statistik deskriptif.

2. Frekuensi Data

Seringkali kita kesulitan untuk mengidentifikasi karakteristik data yang terkumpul karena jumlah yang besar yang dapat diakses. Oleh karena itu, data yang sangat besar harus ditata atau diorganisir dengan meringkasnya ke dalam kelompok data sehingga ciri-cirinya dapat di identifikasi dengan cepat dan analisisnya dapat dilakukan dengan mudah sesuai kepentingan kita.

3. Uji Validitas

Menurut (Wahyuni, 2020) menyatakan bahwa :

Bagi para peneliti, validitas sangat penting karena berkaitan dengan kualitas data yang diteliti. Validitas berasal dari kata *validity*, yang memiliki arti ketepatan atau kecermatan. Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa peneliti benar-benar telah mengukur penelitian.

Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan terhadap nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi sebesar 5% (= 0,05) dengan *degree of freedom* $(df) = n - 2$.

Kaidah pengujian:

a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid.

b. $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid.

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi (validasi)

Xi = skor item

Yi = skor total

Xi Yi = skor item dikalikan dengan skor total

n = banyaknya sampel

4. Uji Reliabilitas

Menurut (Wahyuni, 2020) menyatakan bahwa :

Reliabilitas menunjukkan seberapa andal suatu alat sehingga dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur. Saat digunakan dalam berbagai kondisi, instrumen dianggap reliabel karena tidak memengaruhi pilihan jawaban responden. Uji reliabilitas biasanya dilakukan saat penelitian menggunakan data primer dengan kata lain, sebelum melakukan analisis data, penelitian melakukan uji kualitas data, salah satunya adalah uji reliabilitas.

Kriteria suatu data dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0, 6.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan :

$\boldsymbol{r11}$ = koefisien reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum\boldsymbol{\sigma\ 2\ b}$ = total vairans butir

$\boldsymbol{\sigma\ 2\ t}$ = total varian

Untuk mengetahui realibel atau tidak realibel suatu variabel, perlu dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha* yang memiliki kriteria sebagai berikut :

Hasil α > 0,60 = reliabel atau konsisten.

Hasil α < 0,60 = tidak reliabel atau tidak konsisten.

5. Uji Hipotesis

a Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono 2019, 305) menyatakan bahwa :

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya.

Rumusan regresi linier berganda:

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

Keterangan:

a = Konstanta.

Y = Kinerja karyawan.

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Stres Kerja

b1,b2,b3 = Koefisien regresi.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (dalam penelitian Sihombing, 2020) menjelaskan bahwa :

Koefisien determinasi (R^2) tujuannya adalah untuk mengevaluasi seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi *variabel* terikat.

Nilai yang lebih kecil menunjukkan kemampuan *variabel* independen untuk menjelaskan *variabel* dependen terbatas, sementara nilai yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan hampir semua *variabel* dependen.

$$Kd = R^2$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Beberapa kriteria yang digunakan dalam menganalisis koefisien determinasi:

1) Jika Kd = 0, berarti tidak ada pengaruh dari *variable* independen terhadap *variable* dependen.
2) Jika Kd = 1, berarti ada pengaruh dari *variable* independen terhadap *variable* dependen.

e. Uji T

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

Dengan asumsi bahwa *variable* lain konstan, uji t digunakan untuk mengevaluasi penelitian tentang koefisien regresi secara parsial. Selain itu, peran parsial dari *variable* independen terhadap *variable* dependen ditentukan.

Uji hipotesis t digunakan untuk mengetahui hubungan antara korelasi r apakah memiliki arti atau tidak dan dalam mempengaruhi *variable* independen secara parsial terhadap *variable* dependen.

Perumusan hipotesis :

1) H_0 : B = 0, maka *variable* independen (X) tidak bepengaruh signifikan terhadap *variable* dependen (Y).
2) H_0 : B ≠ 0, maka *variable* independen (X) bepengaruh signifikan terhadap *variable* dependen (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien kolerasi

r^2= Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel Perumusan hipotesis sebagai berikut :

Untuk menentukan harga t_{tabel} dengan rumus *degree of freedom*, yaitu n – k dan tingkat keyakinan pengujian sebesar 95% dan alpha sebesar 5%. Syarat untuk penerimaan dan penolakan hipotesis bila signifikan <5%.

F. Uji F

Sebelum analisis varian digunakan untuk menguji suatu hipotesis, pengujian homogenitas sebelumnya diperlukan, yang ditunjukkan oleh uji F. Uji F menunjukkan hubungan antara *variable* independen dan *variable* dependen yang dimasukkan.

Rumus pengujian F menurut (Sugiyono 2019), sebagai berikut :

$$F\ hitung = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah *variabel* independent

n = jumlah anggota sampel

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H0 diterima (Ha ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H0 ditolak (Ha diterima).