

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT KURNIAMITRA DUTA SENTOSA TBK)**

SKRIPSI

OLEH :

RICO TANUJAYA

20200500146

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT KURNIAMITRA DUTA SENTOSA TBK)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

RICO TANUJAYA

20200500146



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rico Tanujaya

NIM : 20200500146

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)

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

Tangerang, 5 Oktober 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja (Studi Kasus Pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Rico Tanujaya

NIM : 20200500146

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 18 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pujiarti, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Rico Tanujaya

NIM : 20200500146

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 18 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Rico Tanujaya
NIM : 20200500146
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 02 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0315056002

Penguji I : Dr. Toni Yovo, S.TP., M.M., M.T.
NIDN : 0315056002

Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0315056002

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 mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (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 saat 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 saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 18 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



Rico Tanujaya
20200500146

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : Rico Tanujaya
Nama : 20200500146
Jenjang Studi : Strata (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

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.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 2 Maret 2024

Penulis



(Rico Tanujaya)

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT KURNIAMITRA DUTA SENTOSA TBK)**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 57 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F.

Dari hasil korelasi berganda, stres kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,612, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,881, dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,829.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square (R^2) sebesar 0,799 atau 79,9%, yang berarti pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 79,9%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 20,1% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Stres Kerja) memiliki nilai $0,508 < 2,004$ dan tidak signifikan $0,614 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar $5,643 > 2,004$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 (Pelatihan) sebesar $2,699 > 2,004$ dengan signifikan $0,009 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji F sebesar $75,199 > 2,78$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang berarti H_0 ditolak dan H_a artinya ada pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen.

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

**THE INFLUENCE OF JOB STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY AT PT KURNIAMITRA DUTA SENTOSA TBK)**

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the influence of work stress, work environment and training on employee performance at PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk. In this research, the saturated sampling method was used. There were 57 respondents who received questionnaires and were supported by SPSS Series 25 for data processing facilities. In this thesis, the author uses quantitative analysis by conducting Validity, Reliability, Data Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity, Multiple Linear Regression, Multiple Correlation, Determination Coefficient, t and F tests.

From the results of multiple correlations, work stress has a positive and strong relationship to employee performance of 0.612, the work environment has a positive and very strong relationship to employee performance of 0.881, and training has a positive and very strong relationship to employee performance of 0.829.

The results of the research that has been carried out show that the Adjust R Square (R²) value is 0.799 or 79.9%, which means that the influence of Job Stress, Work Environment and Training on Employee Performance is 79.9%. Meanwhile, the remaining 20.1% is explained by variables or other factors that are not explained in this regression analysis.

Based on the t test, it shows that the variable H₀ is rejected and H_a is accepted, variable X₃ (Training) is 2.699 > 2.004 with a significance of 0.009 < 0.05, meaning H₀ is rejected and H_a is accepted.

Based on the F test of 75.199 > 2.78 with a significance level of 0.000 > 0.05, it can be concluded that which means H₀ is rejected and H_a means there is a simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable.

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)”. Tepat pada waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. 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 Prodi Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Kepada Orang Tua dan Keluarga yang telah banyak mendukung dan memotivasi dalam pembuatan skripsi hingga terselesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada Ibu Caroline Budyerlin Zebua selaku HRD PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk sudah memberikan izin dan membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Terima kasih kepada semua karyawan PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk yang telah membantu penulis untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk Jovanka Oscar Limanto selaku pasangan saya, teman keluh kesah saya sehari-hari terimakasih telah menjadi *support system* terbaik dan selalu memberikan semangat dan tidak akan pernah penulis lupakan.
10. Untuk teman seperjuanganku Fernando Redondo, Hexandra Tyovanny, Richie Aktama, dan Daniel Halomoan. terimakasih telah memberikan semangat, motivasi serta kebersamaan yang tidak akan pernah penulis lupakan.
11. Terimakasih untuk diriku yang telah berjuang hingga saat ini.

Tangerang, 18 Januari 2024

Rico Tanujaya

20200500146

DAFTAR ISI

Halaman

COVER LUAR

COVER 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 viii

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B.	Identifikasi Masalah	4
C.	Rumusan Masalah	4
D.	Tujuan Penelitian.....	5
E.	Manfaat Penelitian.....	5
F.	Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB II LANDASAN TEORI.....		8
A.	Gambaran Umum Teori.....	8
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	23
C.	Kerangka Pemikiran	29
D.	Perumusan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
A.	Jenis Penelitian	32
B.	Objek Penelitian	33
C.	Jenis dan Sumber Data	44
D.	Populasi dan Sampel	46
E.	Teknik Pengumpulan Data	47
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	48
G.	Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		58

A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	58
B.	Analisis Data Penelitian	102
1.	Uji Data Penelitian.....	102
2.	Uji Model Statistik.....	114
BAB V PENUTUP.....		121
A.	Kesimpulan.....	121
1.	Kesimpulan Umum.....	121
2.	Kesimpulan Khusus	122
B.	Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA		126
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		131
LAMPIRAN		

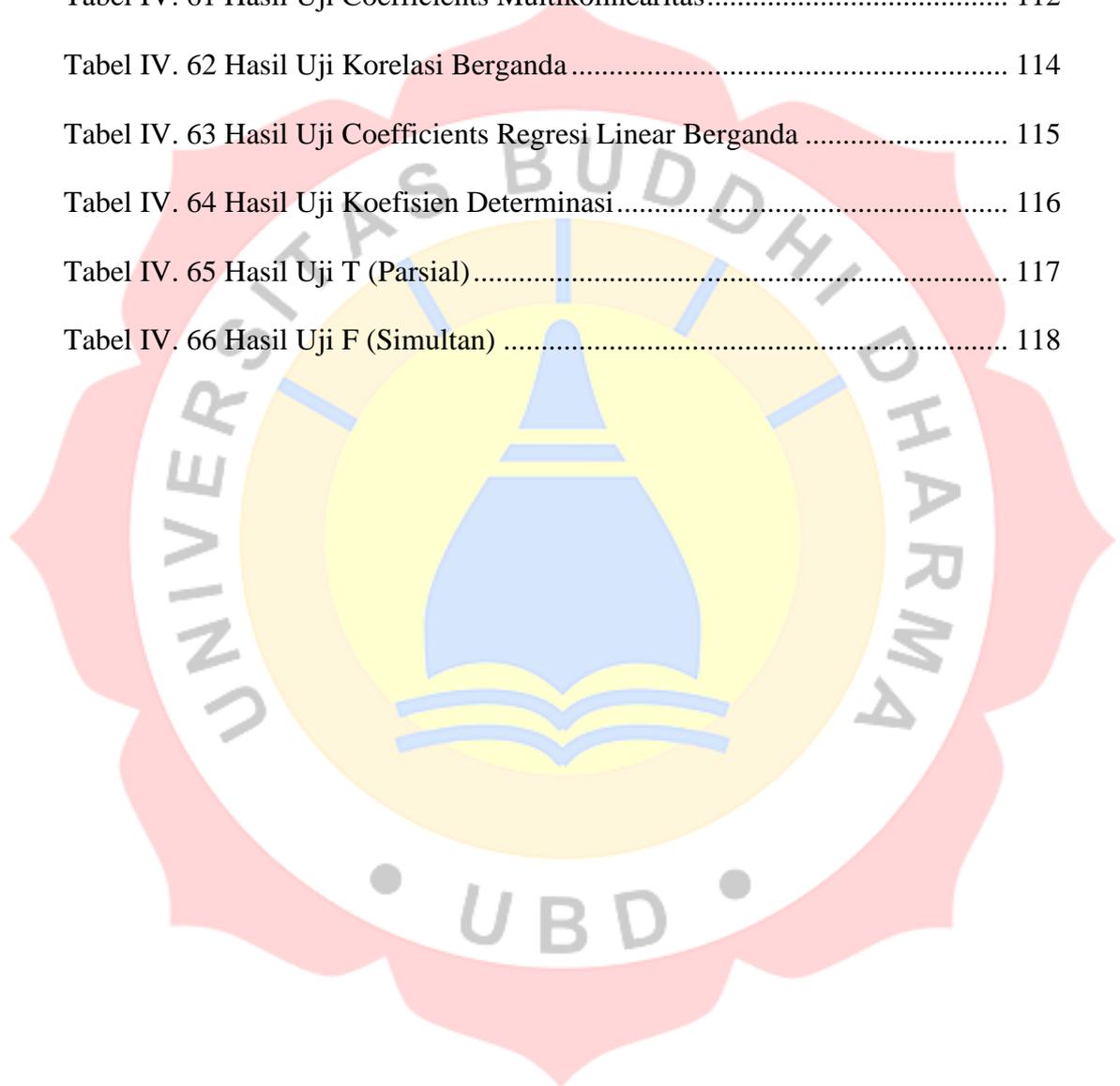
DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel IV. 5 Data Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel IV. 6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja.....	62
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Struktur Organisasi.....	63
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai <i>Deadline</i> Kerja Yang Cepat	64
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Berisiko Tinggi	65
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Rumit	66
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Pola Kerja.....	67
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Arahan Dari Pemimpin.....	68
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Posisi Jabatan	69
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Ketat	70
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai <i>Support</i> Dari Atasan Dan Rekan Kerja.....	71
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas.....	72
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara.....	73
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Ruangan Ac	74

Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Arahan	75
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja.....	76
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Mengenai Berbaur Dengan Rekan Kerja ...	77
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Rekan Kerja ...	78
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Adil Dari Pemimpin Terhadap Semua Karyawan	79
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Mengenai Penerangan Dalam Ruangan	80
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Mengenai Diskusi Antar Sesama	81
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Dapat Memotivasi	82
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Mengenai Pelatih Mempadu Dengan Jelas Dan Terarah.....	83
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Materi Dari Instruktur	84
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Disampaikan	85
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Mengenai Materi Sesuai Dengan	86
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan.....	87
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Mengikuti	88
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Materi	89
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Mengenai Menambah Atau Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Karyawan	90
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Dapat Membuat Karyawan Lebih Terampil	91

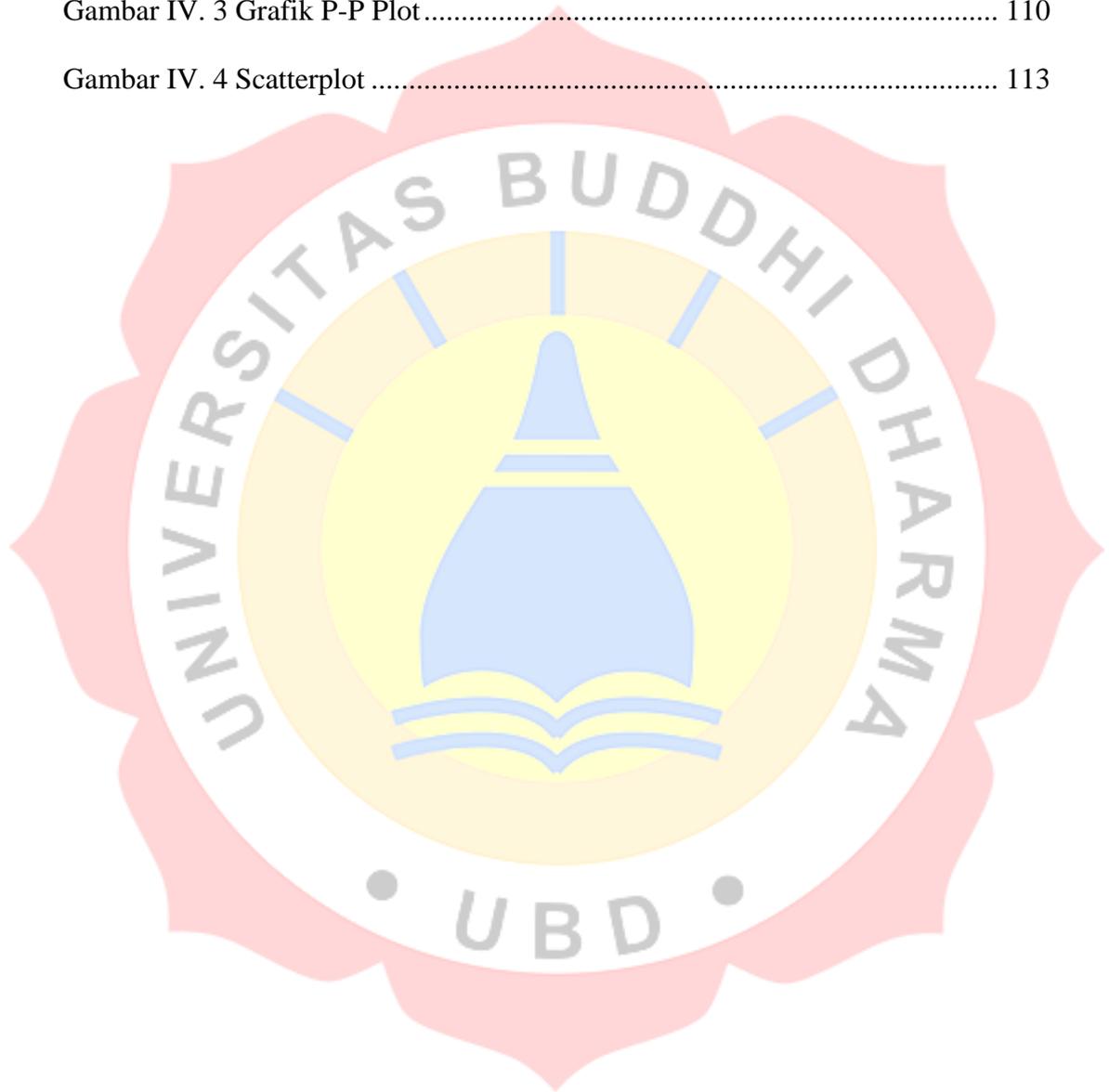
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama.....	92
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran	93
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan	94
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Yang Tinggi	95
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin.....	96
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Mengenai Berani Mengambil.....	97
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Dan Tanggung Jawab	98
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan.....	99
Tabel IV. 45 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Kerja Yang Baik.....	100
Tabel IV. 46 Tanggapan Responden Mengenai Koordinasi Dalam <i>Team</i>	101
Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	102
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	102
Tabel IV. 49 Item-Total Statistics Stres Kerja	103
Tabel IV. 50 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	104
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	104
Tabel IV. 52 Item-Total Statistics Variabel Lingkungan Kerja.....	105
Tabel IV. 53 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	106
Tabel IV. 54 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	106
Tabel IV. 55 Item-Total Statistics Variabel Pelatihan	107
Tabel IV. 56 Hasil Uj Validitas Variabel Kinerja Karyawan	108
Tabel IV. 57 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	108

Tabel IV. 58 Item-Total Statistics Variabel Kinerja Karyawan.....	109
Tabel IV. 59 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	111
Tabel IV. 60 Hasil Uji Multikolinearitas	112
Tabel IV. 61 Hasil Uji Coefficients Multikolinearitas.....	112
Tabel IV. 62 Hasil Uji Korelasi Berganda	114
Tabel IV. 63 Hasil Uji Coefficients Regresi Linear Berganda	115
Tabel IV. 64 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	116
Tabel IV. 65 Hasil Uji T (Parsial).....	117
Tabel IV. 66 Hasil Uji F (Simultan)	118



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 KERANGKA PEMIKIRAN.....	30
Gambar III. 2 STRUKTUR ORGANISASI	36
Gambar IV. 3 Grafik P-P Plot.....	110
Gambar IV. 4 Scatterplot	113



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

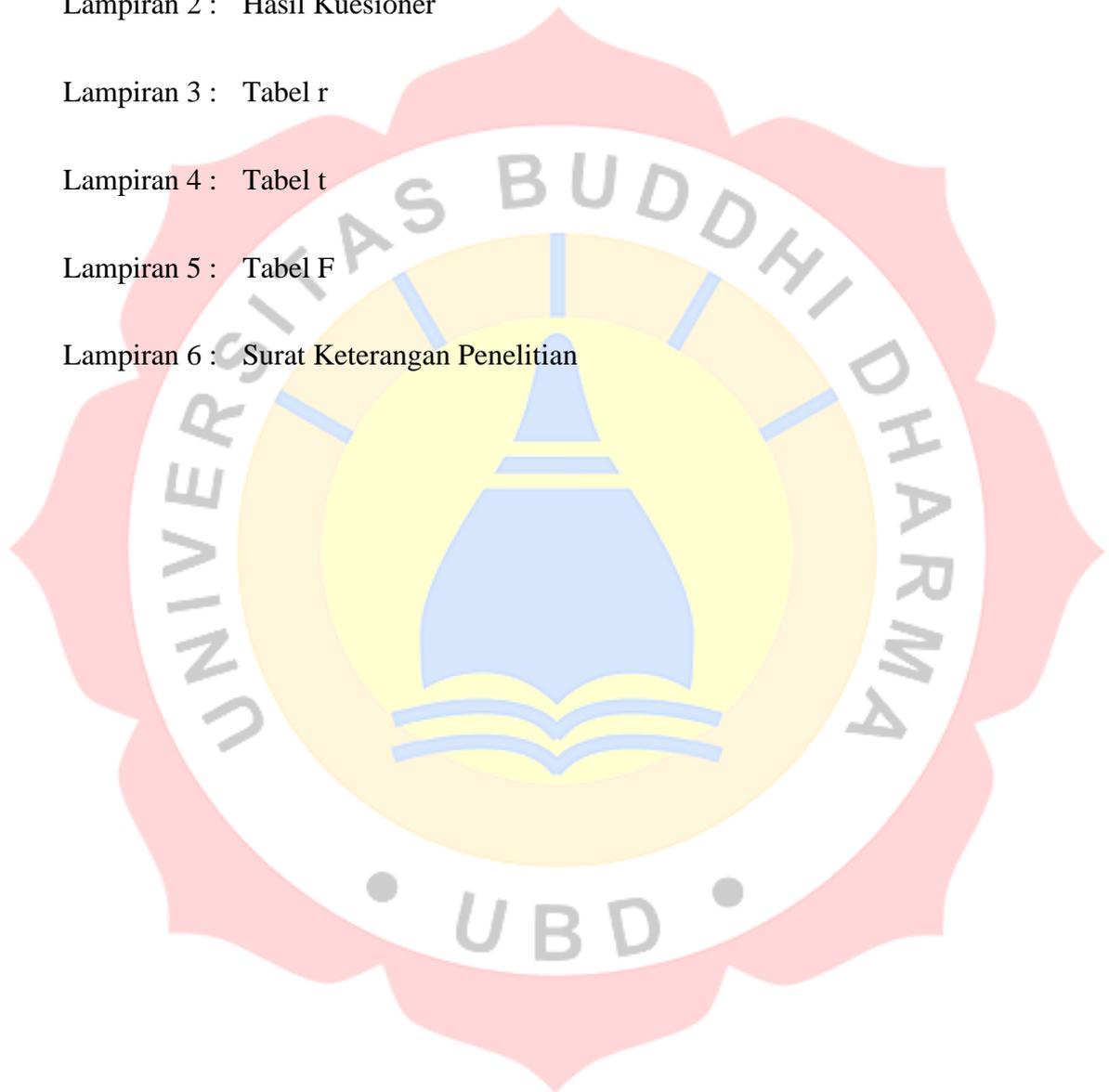
Lampiran 2 : Hasil Kuesioner

Lampiran 3 : Tabel r

Lampiran 4 : Tabel t

Lampiran 5 : Tabel F

Lampiran 6 : Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia seperti saat ini, perkembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pastinya akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai prestasi, dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan nilai tambah yang positif bagi perusahaan. Apabila setiap karyawan dapat bekerja dengan produktif, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan mempengaruhi seluruh aspek aktivitas pekerjaan di dalam perusahaan, karena kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia adalah hal yang penting dan utama yang harus diperhatikan di dalam suatu perkembangan karena dengan adanya SDM yang baik akan jauh lebih membantu dalam menjalankan kinerja suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas itu diperlukan dalam pengembangan perusahaan, semakin banyak SDM berkualitas di dalam perusahaan maka semakin berkembang juga perusahaan tersebut. Untuk itu

perlu upaya perusahaan untuk terus mendorong kinerjanya agar karyawan tersebut produktif bekerja di perusahaan. Perusahaan membutuhkan SDM yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan perilaku kerja yang baik. Untuk memperoleh karyawan seperti itu maka perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja karyawan, lingkungan kerja, dan pelatihan yang memadai. Sumber daya manusia disebut perusahaan sangatlah harus dikelola secara profesional dan sungguh-sungguh agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kapabilitas perusahaan.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan juga diperlukan memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan

Sebuah perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik

adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Maka menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja sumber daya manusia yang telah dicapai sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya stres kerja dikarenakan adanya tekanan dalam mengerjakan pekerjaan, menumpuknya tugas yang harus diselesaikan, dan *deadline* yang mepet.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang adanya *support* dari rekan kerja atau atasan, dan berisik tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seorang karyawan bisa merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja.
3. Keefektifitas hasil pelatihan karyawan belum diukur dengan baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk?
4. Apakah stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja pada karyawan di PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian dan analisis data dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan peneliti dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan mendalam mengenai Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk Tbk

Hasil dari penelitian ini akan memberikan PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk informasi yang penting dalam mengambil keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusianya sehingga akan membantu manajemen dalam merancang dan melaksanakan kebijakan yang lebih efektif dalam merancang kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan Perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

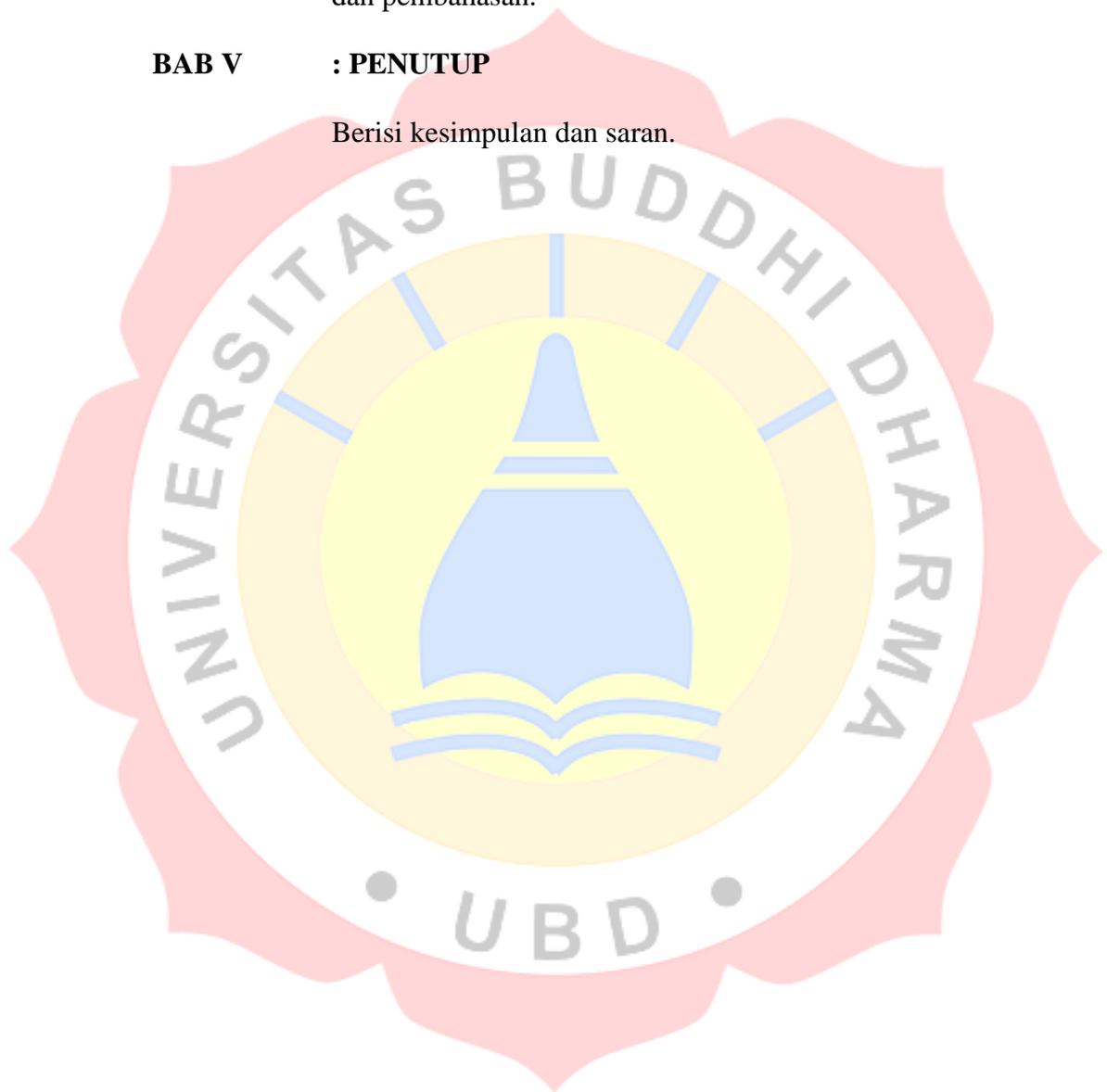
Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independent dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut Manulang (Kurama et al 2022, 12) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Mary Parker Follet (Susan 2019, 953) menjelaskan bahwa:

“Manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer”.

Menurut G.R Terry (Kurama et al 2022, 11) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian manajemen adalah proses pengaturan dan pengelolaan melalui sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (Karlina & Rasento 2019, 1) mendefinisikan bahwa:

“Rangkaian Strategis, proses dan aktivasi yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu Sumber Daya Manusia”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (Larasati 2018, 6) menyampaikan bahwa:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Handoko (Karlina & Rasento 2019, 1) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu ilmu rangkaian strategi yang mengatur peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan dapat berjalan dengan baik.

3. Fungsi Manajemen Operasional Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Sofie & Sisca Eka Fitria 2018, 4-5) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

4. Stres kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Oemar (Siswoyo & Lilis Sulistyani 2020, 27) mengemukakan bahwa:

“Suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya”.

Menurut Handoko (Paais 2019, 173) menyatakan bahwa:

“Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya”.

Menurut Sondang P. Siagian (Pahlawati et al 2022, 108) menyatakan bahwa:

“Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana adanya gangguan pikiran baik dari internal dan eksternal perusahaan, yang menyebabkan kondisi fisik dan proses berpikir seseorang yang memengaruhi dirinya sendiri.

b. Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Barney dan Selye (Asih et al 2018, 4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1) Eustres (*good stress*)

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas 5 berkualitas tinggi.

2) *Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3) *Hyperstress*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

4) *Hypostress*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Robbins (Massie et al 2018, 43)

yaitu:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

2) Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang akan dijalankannya dalam organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4) Struktur organisasi

Suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu tau sumber daya manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

5) Kepemimpinan organisasi

Sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkunga Kerja

Menurut Andy & Setia (Huwae & Andy 2023, 3) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai cara kerja maupun aturan-aturan kerja termasuk dalam kelompok atau dua orang atau lebih”.

Menurut Kasmir (Junaidi 2021, 415) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

Menurut Sedarmayanti (Setia & Andy 2022, 4) menyatakan bahwa:

“Alat-alat serta bahan berada di daerah karyawan dan juga cara kerja serta aturan-aturan kerja seseorang maupun kelompok/lebih dari 2 orang yang disebut dengan lingkungan kerja”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi, suasana, dan keadaan yang mempengaruhi bagi pekerja yang sedang melakukan aktivitas didalamnya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (Sihaloho & Siregar 2019, 276) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:
 - a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
 - e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya

mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Ahmad et al., 2022) dapat dianalisis menggunakan tujuh indikator, yaitu:

1) Penerangan.

Penerangan merupakan sinar yang cukup dan masuk ke dalam ruang kerja pegawai. Dengan penerangan yang cukup membuat kondisi kerja yang lebih menyenangkan.

2) Suhu udara.

Suhu udara merupakan temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin di ruangan kerja pegawai akan menjadi tempat menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising.

Suara bising merupakan tingkat kepekaan pegawai yang dapat memengaruhi aktivitasnya dalam bekerja.

4) Penggunaan warna.

Penggunaan warna merupakan pemilihan tata warna dalam ruangan yang akan digunakan untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu pegawai dengan yang lainnya, termasuk juga alat bantu dalam bekerja seperti: meja, kursi, lemari, dan lain-lain.

6) Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan antar pegawai.

Hubungan antar pegawai merupakan kondisi satu pegawai dengan pegawai lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan instansi dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.

6. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Simamora (Karlina & Rosento, 2019) menyatakan bahwa:

“Proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut Tjiptono (Willson & Hikmah 2020, 76) menyatakan bahwa:

“Pelatihan ialah sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien”.

Menurut Noe (Gustiana et al., 2022) menyatakan bahwa:

“Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari”

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian Pelatihan adalah suatu proses pembentukan atau pengembangan kemampuan, pemahaman, dan keterampilan agar lebih matang lagi.

b. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Kaswan (Thabroni, 2022) terdapat beberapa jenis pelatihan kerja diantaranya:

1) Pelatihan induksi

Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi

tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan.

2) Pelatihan pekerjaan

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

3) Pelatihan untuk promosi

Pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

4) Pelatihan penyegaran

Memperbaharui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5) Pelatihan untuk pengembangan manajerial

Pelatihan yang diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (Karyono & Gunawan 2021, 22-23) indikator dari pelatihan adalah:

1) Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan harus jelas dan dapat diukur.

2) Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

5) Evaluasi pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja dan nilai akhir.

7. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (Priscillia & Andy 2022, 44) mendefinisikan

bahwa :

“Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi”

Menurut Mahsun (Najib 2019, 208) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategic planning suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (Liliana & Kadang 2021, 435) menyatakan

bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian Kinerja Karyawan adalah sesuatu yang sudah dikerjakan dan dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, dan tujuan.

b. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (Safitri 2022, 16) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Kinerja Individu, merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.
- 2) Kinerja Organisasi, merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (Pangestu et al 2022, 217) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini meliputi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan mengkaji penelitian yang dilakukan. Secara ringkas penelitian terdahulu dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel II. 1
HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
(Sihombing, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama	Stres Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan	Menunjukkan bahwa stres kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis stres kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,007 > 1,997$. Sedangkan hasil uji hipotesis pelatihan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,272 > 1,997$. Sedangkan hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} >$ F_{tabel} yaitu $20,192 >$ $2,74$. Maka dapat diartikan variabel stres

Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
			kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kerja.
(Dharma, 2022)	Pengaruh Reward, Stres Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal	Stres Kerja, Pelatihan dan Kinerja Kerja	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis stres kerja diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-124 < 1,675$. Sedangkan variabel pelatihan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,107 > 1,675$. Sedangkan hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,34515,650 > 2,79$.

Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
			Maka dapat diartikan variabel stres kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kerja.
(Sentosa, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hippo Prima Plast	Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,325 > 1,659$. Sedangkan hasil uji hipotesis stress kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,529 > 1,659$. Sedangkan hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} >$

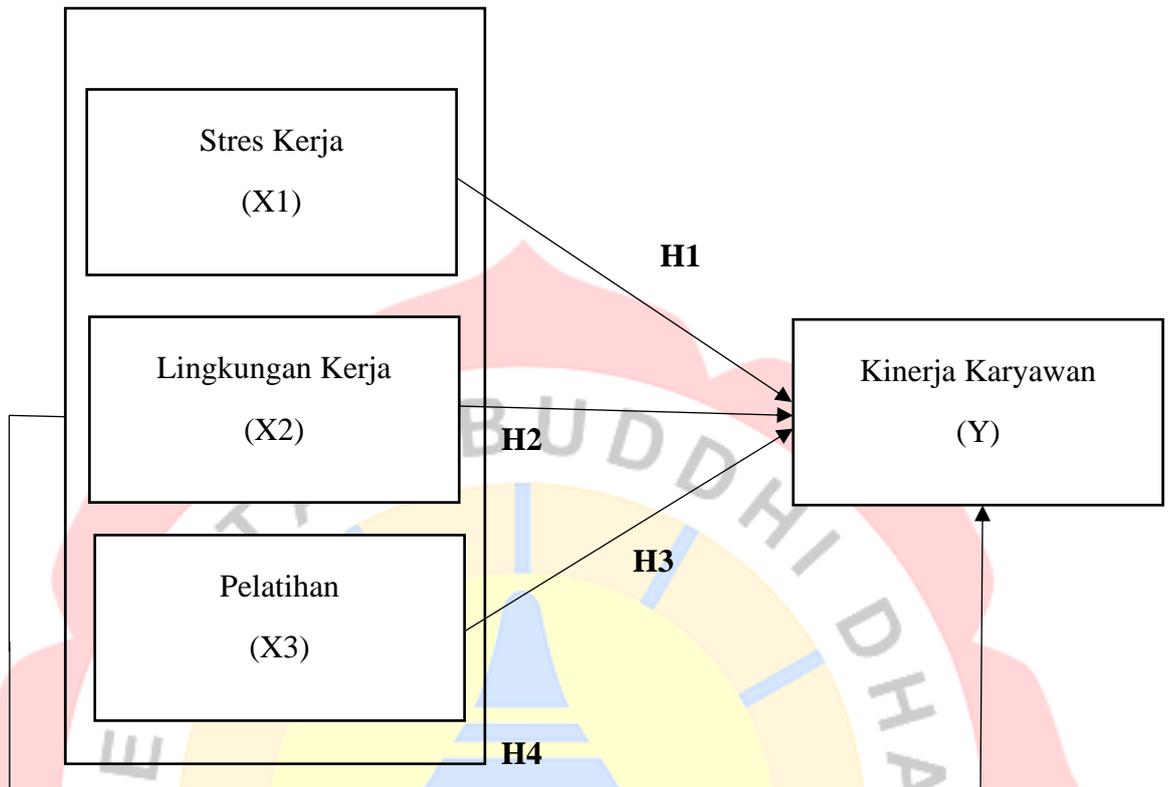
Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
			<p>F_{tabel} yaitu 28,227 > 2,69. Maka dapat diartikan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja.</p>
(Kusuma, 2023)	<p>Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artindo Artmas</p>	<p>Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $-1,548 < 1,98498$. Sedangkan variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh</p>

Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
			<p>terhadap kinerja kerja dengan hasil uji hipotesis $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,799 < 1,98498$. Sedangkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,669 > 2,70$. Maka dapat diartikan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja.</p>
(Michael, 2023)	<p>Pengaruh Pelatihan, Jenjang Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja</p>	<p>Pelatihan dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,002 > 1,679$.</p>

	Karyawan Pada PT. Gosen Pacific Suksesmakmur	sedangkan hasil uji hipotesis $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $104,824 > 2,57$. Maka dapat diartikan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kerja.
--	---	---

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran membantu dalam memahami isu yang sedang diteliti dan memberikan arahan dalam penelitian untuk mencari solusi atas masalah yang ada. Oleh karena itu, penulis menyusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar II. 1
KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan :

X1 : Stres kerja adalah variabel independen

X2 : Lingkungan kerja adalah variabel independen

X3 : Pelatihan adalah variabel independen

Y : Kinerja karyawan adalah variabel dependen

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara akan permasalahan pada penelitian yang berdasarkan kajian teori penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.
- H3 : Diduga Pelatihan (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.
- H4 : Diduga Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut pendekatan yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut sesuai untuk studi yang memilih masalah yang sudah terdefinisi dengan baik dan biasanya dilakukan pada sample yang besar. Pendekatan kuantitatif menggunakan data menarik sebagai dasar untuk membuat generalisasi tentang fenomena yang diteliti.

Menurut Nazir (Utami et al 2021, 2738) menyatakan bahwa:

“Penelitian Deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang diteliti”.

Menurut Sugiyono (Aulia & Yulianti 2019, 71) berpendapat bahwa:

“Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”.

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Pendekatan deskriptif ini digunakan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian, maka yang digunakan untuk meneliti masalah “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan

Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurniamitra Duta Sentosa". Penelitian pada PT. Kurniamitra Duta Sentosa menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan deskriptif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Berdasarkan penelitian ini terdapat empat variabel yang berhubungan, yaitu variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman (*food and beverages*). Perusahaan ini menjual rangkaian jenis produk seperti Monin, Lavazza, Milklab, Formosa, Santino, Kavindo, JTC Omniblend.

1. Sejarah Singkat PT. Kurniamitra Duta Sentosa

PT. Kurnia Mitra Duta Sentosa adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman yang berdiri pada tahun 2000, dan kini berlokasi di komplek Techno 8 No.16 Alam Sutra, Tangerang. Sebelum menekuni dunia industri makanan dan minuman, Bapak Hengky Wijaya pendiri PT Kurniamitra Duta Sntosa bergerak di bidang kontraktor dan alat berat. Melihat adanya peluang baik dalam dunia industri makanan dan minuman yang kian berkembang pesat, beliau memutuskan untuk fokus di industri tersebut. Berawal dari perusahaan yang bergerak di bidang *Food Service* dengan manajemen sederhana, perusahaan ini kemudian

berkembang menjadi perusahaan berskala nasional dengan distribusi produk meliputi seluruh wilayah Indonesia.

Pada awal tahun 2000, PT. Kurniamitra Duta Sentosa ditunjuk sebagai *exclusive* importir dan distributor resmi untuk produk *beverages mix*, berupa kopi, teh, coklat, vanilla, dll yang berasal dari Amerika. Kemudian, pada tahun 2007, PT. Kurniamitra Duta Sentosa dipercaya sebagai distributor tunggal produk monin syrup dari Prancis di Indonesia. MONIN merupakan produk syrup Premium dengan varian *flavor* yang sangat bervariasi. Saat ini PT. Kurniamitra Duta Sentosa juga dipercayakan untuk menjadi distributor tunggal produk susu *Milk Lab* dari Australia, *product Powder Premix KAV* dari Amerika, produk kopi LaVazza dari Italia dan Santino dengan menggunakan kopi asli Indonesia, dan produk *bubble tea* dari Taiwan, yang semuanya merupakan produk terlaris dengan kualitas terbaik.

Untuk peningkatan dan pengendalian konsistensi mutu, produk-produk yang didistribusikan oleh PT. Kurniamitra Duta Sentosa telah melalui uji dan seleksi baik kualitas ataupun kelayakan edar dengan adanya sertifikat produk dari masing-masing pabrik. Semua produk PT. Kurniamitra Duta Sentosa baik produk impor maupun produk Indonesia telah mendapatkan sertifikasi halal yang diakui di Indonesia dan terdaftar pada Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM).

Selain menjual produk minuman dan makanan, PT. Kurniamitra Duta Sentosa juga menawarkan solusi dan edukasi bagi partner bisnis dan *customer* sebagai *one stop solution* dalam bidang *food and beverages*. PT

KMDS Tbk mengadakan pelatihan, dan memberikan konsultasi gratis untuk aplikasi minuman dan makanan yang dijual sesuai dengan trend yang sedang berkembang saat ini. Selain itu PT KMDS Tbk mengembangkan jaringannya hingga ke seluruh Indonesia dan memberikan konsultasi dan pelatihan gratis oleh tenaga ahli yang sudah terdidik dan tersertifikasi di setiap daerah, agar produk yang digunakan *customer* benar-benar bisa diterima oleh konsumen, sehingga partner bisnis PT KMDS Tbk pun lebih maju dan berkembang. PT KMDS Tbk selalu mengikuti perkembangan trend untuk minuman dan makanan baik dalam skala nasional maupun internasional, dengan mengikuti *event-event* dalam bidang *Food and Beverage* seperti *Food Hotel Indonesia*, *Food Hotel Asia*, *Interfood*, dll., dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk industri makanan dan minuman di Indonesia.

2. Visi dan Misi PT. Kurniamitra Duta Sentosa

a. Visi

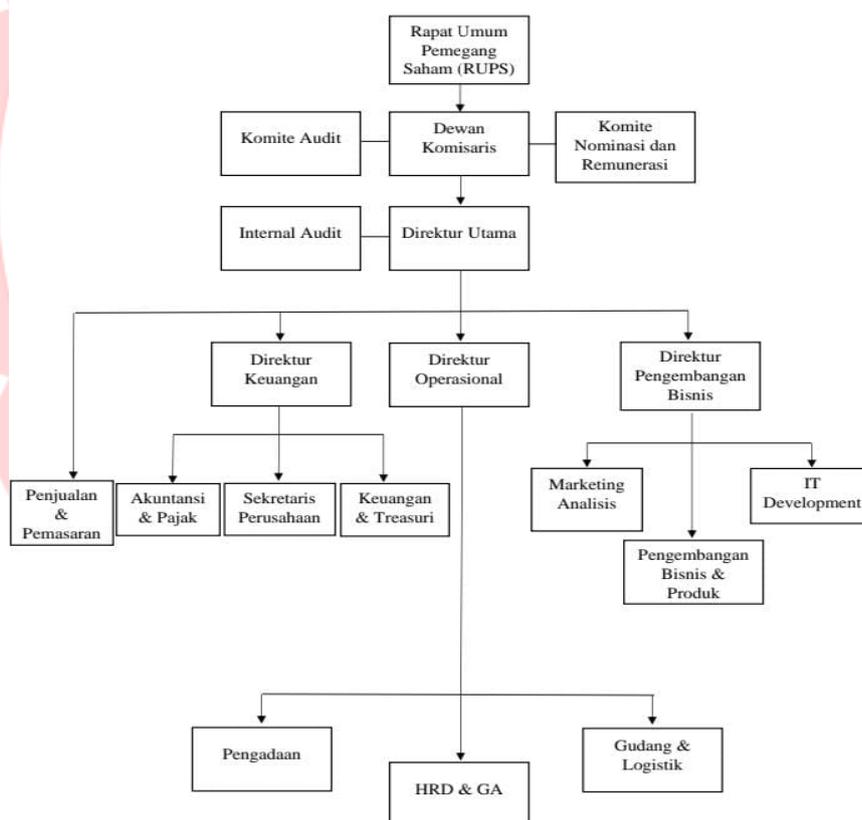
Menjadi perusahaan terdepan dalam bidang penjualan, pemasaran dan distribusi produk makanan dan minuman berkualitas.

b. Misi

- 1) Menyediakan produk makanan dan minuman berkualitas yang aman dikonsumsi oleh masyarakat.
- 2) Menjaga kualitas penyimpanan produk hingga siap distribusi dan diterima oleh masyarakat.

- 3) Mendukung perkembangan usaha Hotel, Restoran, dan Kafe terutama dalam peningkatan kualitas produk makanan dan minumannya.
- 4) Membantu menciptakan lapangan pekerjaan dengan mengadakan pelatihan khusus di bidang makanan dan minuman serta menumbuhkan pengusaha baru.
- 5) Memberikan layanan pengiriman dan distribusi secara efisien dan cepat ke seluruh Indonesia.

3. Struktur Organisasi



Gambar III. 2

STRUKTUR ORGANISASI

4. Deskripsi Pekerjaan

a. Dewan Komisaris

Melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

b. Komite Audit

Membantu Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan.

c. Komite Nominasi dan Remunerasi

- 1) Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait dengan komposisi, kebijakan dan kriteria proses nominasi serta kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris.
- 2) Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja anggota Direksi dan Dewan Komisaris.
- 3) Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan untuk anggota Direksi dan Dewan Komisaris.
- 4) Memberikan usulan calon anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.

d. Direktur Utama

Memimpin, mengelola dan mengarahkan Perseroan sesuai dengan tujuan Perseroan serta terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas Persroan.

e. Internal Audit

- 1) Mempersiapkan dan melaksanakan Rencana Kerja Audit Internal Tahunan.
- 2) Menetapkan frekuensi audit, subyek pemeriksaan dan lingkup audit untuk mencapai tujuan.
- 3) Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen dengan kebijakan perusahaan.
- 4) Melakukan pemeriksaan dan penliaian efisiensi dan efektivitas di bidang operasional, keuangan, akuntansi, sumber daya manusia dan kegiatan lainnya.
- 5) Memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif lainnya berkaitan dengan kegiatan yang sedang diperiksa dalam semua tingkat manajemen yang diperlukan.
- 6) Membuat laporan hasil audit dan menyampaikannya kepada Direksi dan Dewan Komisaris.
- 7) Memantau menganalisis dan melaporkan pelaksanaan tindak lanjut perbaikan yang telah disarankan.
- 8) Menyusun program untuk mengevaluasi mutu kegiatan audit internal yang dilakukan.

f. Direktur Operasional

- 1) Mengawasi operasional perusahaan setiap hari.
- 2) Memberi tahu CEO tentang peristiwa penting.
- 3) Berkolaborasi dengan direktur utama dan berkonsultansi tentang keputusan penting.
- 4) Menciptakan inisiatif bisnis, strategi operasi, dan kebijakan yang sering dikaitkan dengan meminimalkan biaya.

g. Direktur Keuangan

- 1) Mengoordinasikan pelaksanaan dan melaporkan kegiatan di bidang keuangan.
- 2) Menjamin terlaksananya pengelolaan keuangan.

h. Direktur Pengembangan Bisnis

- 1) Membangun dan memelihara hubungan dengan departemen penjualan dan pemasaran internal dan eksternal, vendor, distributor, dan pelanggan.
- 2) Mengidentifikasi dan mengembangkan peluang bisnis baru bagi perusahaan.
- 3) Meneliti pasar baru dan tren pasar berkembang.
- 4) Mengembangkan kemitraan baru.
- 5) Merumuskan dan menerapkan rencana pengelolaan akun untuk memastikan hubungan bisnis terpelihara dengan baik
- 6) Mempresentasikan riset pasar kepada departemen pemasaran dan merekomendasikan strategi untuk meningkatkan riset pasar.

i. Penjualan dan Pemasaran

- 1) Dapat menyusun strategi penjualan dengan baik.
- 2) Melakukan riset pasar.
- 3) Memenuhi target.
- 4) Memiliki rekapan penjualan yang rapi dan terorganisir.

j. Akuntansi dan Pajak

- 1) Mengoreksi catatan laporan keuangan serta menganalisis peristiwa-peristiwa ekonomi berdasarkan bagan alir dokumen
- 2) Mencatat pajak pada perusahaan, menganalisis jumlah pajak yang menjadi kewajiban perusahaan dan menghitung nominal yang tepat agar jumlah pajak yang dibayarkan tidak melebihi nominal pajak yang seharusnya dibayarkan.
- 3) Mengontrol data kuantitatif pada laporan keuangan yang memuat perhitungan mengenai pajak pada perusahaan.

k. Sekretaris perusahaan

- 1) Menjawab panggilan.
- 2) Mengatur hingga mendistribusikan pesan seperti memo, catatan, maupun komunikasi tertulis lainnya.
- 3) Mengatur dan menjaga jadwal perusahaan.
- 4) Menjaga dokumen dan file.
- 5) Bertindak sebagai resepsionis untuk menyapa klien.

l. Keuangan dan treasury

- 1) Mengelola modal agar penggunaan modal bisa maksimal dan berdampak baik bagi bisnis.
- 2) Mengelola kas untuk memastikan ketepatan dana yang dimiliki oleh perusahaan masih mencakupi segala kebutuhan dalam berbagai kegiatan operasional perusahaan.
- 3) Mengelola investasi,
- 4) Penggalangan dana.

m. Pengadaan

- 1) Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah.
- 2) Pengekoordinasian perumusan kebijakan daerah.
- 3) Pengekoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah.
- 4) Pelaksanaan pemantauan barang dan evaluasi di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa.
- 5) Pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik.
- 6) Pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.

n. HRD dan GA

- 1) HRD harus melakukan pengawasan terhadap SDM Perusahaan, merencanakan langkah selanjutnya yang akan diambil guna mengembangkan perusahaan, menangani pengembangan kualitas dan karir, serta mengurus dan mengatur administrasi sumber daya perusahaan.

- 2) Bertanggung jawab atas kegiatan seperti transisi, seleksi karyawan, demosi, dan promosi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Menyusun peraturan seperti job deskripsi untuk karyawan, SOP, hingga kegiatan training yang ditujukan untuk karyawan.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat bermanfaat dalam peningkatan keakraban dari semua karyawan termasuk juga memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal.
- 5) Menjadi penanggung jawab apabila ada perekrutan karyawan baru di perusahaan tersebut. Dimulai dari pengumuman pencarian karyawan hingga pengambilan hasil akhir, HRD harus bisa mempertanggung jawabkannya.
- 6) Mengurusi hal-hal yang berkaitan dengan upah karyawan seperti gaji, tunjangan, insentif, bonus, reward, hingga sistem absensinya.
- 7) Menyusun kontrak dan memperbarui kontrak tersebut.

o. Gudang dan Logistik

- 1) Menyusun barang sesuai ketentuan.
- 2) Memantau pemindahan barang saat distribusi.
- 3) Mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan barang.
- 4) Mengecek kuantitas serta kualitas barang yang ada di Gudang.
- 5) Menadta keluar masuknya barang.
- 6) Menandatangani surat penerimaan barang.

- 7) Berkoordinasi dengan divisi lain dan klien.
- 8) Menaati prosedur dan *Standard Operating Procedure* (SOP)

p. Marketing analisis data

- 1) Menganalisis data pasar dan perilaku konsumen untuk mengidentifikasi tren dan peluang pasar
- 2) Menentukan strategi pemasaran berdasarkan analisis data
- 3) Melakukan survey pelanggan dan analisis data untuk mengukur kepuasan pelanggan dan meningkatkan pelanggan.
- 4) Melakukan analisis persaingan dan mengidentifikasi kekuatan dalam kelemahan produk atau layanan perusahaan.
- 5) Mengukur keberhasilan kampanye pemasaran dan buat rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pemasaran.

q. Pengembangan Bisnis dan Produk

- 1) Memonitor perkembangan pasar.
- 2) Riset untuk menentukan target pasar.
- 3) Memahami produk perusahaan.
- 4) Berkoordinasi dengan divisi lain untuk mengembangkan produk.
- 5) Menyusun dan mempresentasikan strategi pengembangan bisnis.

r. IT Development

- 1) Tentukan kemungkinan solusi teknis sesuai dengan spesifikasi.

- 2) Buat versi Beta dari software yang direncanakan dan lakukan serangkaian pengujian untuk mengidentifikasi dan memecahkan potensi masalah.
- 3) Program versi final software dan bantu peluncurannya.
- 4) Tawarkan dukungan teknis untuk pengguna, berikan sesi pelatihan jika diperlukan.
- 5) Melakukan pemantauan untuk tujuan pemeliharaan korektif dan evolusioner.
- 6) Tingkatkan program IT dan sesuaikan dengan kebutuhan pengguna.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a) Data Primer

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (Tambunan & Simanjuntak 2021, 4) mendefinisikan mengenai sumber data primer bahwa :

“Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).”

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Nurjanah 2021, 121) menyatakan bahwa:

“Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumentasi.”

2. Sumber Data

a) Sumber Data Primer

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) kuesioner merupakan:

“Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2) Wawancara

Menurut pendapat Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) wawancara merupakan:

“Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

3) Observasi

Menurut Morissan (Suryani et al 2018, 2) mengemukakan bahwa:

“Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya”.

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari referensi buku ilmiah, jurnal penelitian yang relevan, serta sumber-sumber informasi dari internet yang terkait dengan variabel yang menjadi objek penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Belina & Andy 2023, 3) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang meliputi, objek dan subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk, sebanyak 57 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (Jasmalinda 2021, 2200) menyatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel dalam penelitian diambil dengan metode sampling jenuh, yaitu populasi diambil seluruhnya menjadi sampel yaitu sebanyak 57 orang.

Menurut Sugiyono (Fitria & Ariva 2018, 200) menyatakan bahwa:

“Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer :

a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) kuesioner merupakan:

“Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

b) Wawancara

Menurut pendapat Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) wawancara merupakan:

“Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

c) Observasi

Menurut Morissan (Suryani et al 2018, 2) mengemukakan bahwa:

“Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya”.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Beno et al 2022, 121) menyatakan bahwa:

“Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Penulis mengumpulkan data sekunder dari kajian pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari membaca buku dan mempelajari jurnal-jurnal peneliti sebelumnya yang memiliki persamaan dengan penelitian ini.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 2

OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	a. Tuntutan tugas b. Struktur organisasi c. Kepemimpinan organisasi d. Dukungan sosial	1. Beban kerja 2. <i>Deadline</i> kerja yang mepet 3. Tugas yang rumit 4. Pekerjaan risiko tinggi 5. Perubahan pola kerja 6. Struktur organisasi berantakan 7. Posisi jabatan 8. Arahan dari pemimpin 9. Peraturan yang ketat 10. <i>Support</i> dari atasan dan	Ordinal

		sesama rekan kerja	
<p>https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5880-Full Text.pdf</p> <p>Dr.AA. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. (2017,157) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.</p>			
Lingkungan Kerja (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> a. Suasana kerja b. Perasaan aman c. Hubungan d. Pengawasan e. keadilan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas memadai 2. Sirkulasi udara sudah cukup baik 3. Ruang ber AC 4. Pemimpin memberi arahan 5. Ruang kerja yang nyaman 6. Berbaur dengan rekan kerja 7. Hubungan antar rekan kerja 8. Perilaku dari atasan yang adil pada semua karyawan 9. Penerangan didalam ruangan cukup baik 10. Diskusi antar sesama 	Ordinal
Sumber : siahaan 2019,16			
Pelatihan (X ₃)	<ul style="list-style-type: none"> a. Instruktur b. Materi c. Metode d. Peserta pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Instruktur memotivasi para peserta pelatihan 	Ordinal

	e. Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Instruktur mempadu dengan jelas dan terarah 3. Penguasaan materi dari instruktur 4. Materi yang disampaikan menambah kemampuan 5. Materi sesuai dengan apa yang dibutuhkan 6. Metode sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan 7. Peserta semangat menjalankan pelatihan 8. Menguasai materi yang diberikan 9. Menambah atau meningkatkan pengetahuan dan sikap 10. Pelatihan membuat karyawan lebih terampil 	
<p>Sumber : Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.,Si.,Psi. (2017,44) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.</p>			
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. kemandirian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama 2. Kejujuran 3. Keterampilan 4. Disiplin 5. Inisiatif yang tinggi 6. Pemahaman 	Ordinal

		7. Komitmen dan tanggung jawab 8. Memperbaiki kesalahan 9. Kinerja kerja yang baik 10. Berkoordinasi dalam <i>team</i>	
Sumber : Dr. Sopiah, M.Pd.,M.M. dan Dr Etta Mamang Sangadji, M.Si. (2018,351) dalam bukunya Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (Olivia & Nurfebiaraning 2019, 20) menyatakan bahwa:

“Uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”.

Menurut Sugiyono (Y. Utami et al 2023, 21-22) rumus uji validitas ialah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

X : Skor total yang diperoleh dari seluruh item variabel x

Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item variabel y

n : Jumlah Responden

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (Prambudi & Imantoro 2021, 690) menyatakan bahwa:

“Uji reliabilitas merupakan alat uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang”.

Menurut Sugiyono (Prambudi & Imantoro 2021, 690-691) rumus Uji Reliabilitas dengan menggunakan Teknik Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum a_{bt}^2}{a_{bt^2}} \right]$$

Keterangan :

r_n = koefisien reliabilitas.

K = banyaknya butir pertanyaan.

$\sum a_{bt}^2$ = banyaknya butir pertanyaan.

a_{bt^2} = varians total.

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Duli (Naufiudin et al 2021, 159) menyatakan bahwa:

“Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak”.

Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (Setiawati 2021, 1585) menyatakan bahwa:

“Suatu model regresi dikatakan dapat dikatakan bebas multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,10”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Setiawati 2021, 1585) menyatakan bahwa:

“Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain”.

Yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Model Statistik

a. Regresi Linear Berganda

Menurut Uyanik & Guler (Padilah & Adam 2019, 118) menyatakan bahwa:

“Regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terkait dengan dua atau lebih variabel bebas”.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = keputusan pembelian

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing variabel bebas.

X1 = stres kerja

X2 = lingkungan kerja

X3 = pelatihan

e = standar error

b. Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (Dadang & Purnamasari 2020, 46) menyatakan bahwa:

“Korelasi berganda digunakan untuk mencari besarnya menggambarkan hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan Y”.

Adapun untuk koefisien korelasi berganda dengan rumus:

$$R_{x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2r_{y_{x_1}y_{x_2}} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi ganda antara variabel X1 dan X2

$r^2y_{x_1}$ = koefisien korelasi antara X1 dan Y

$r^2y_{x_2}$ = koefisien korelasi antara X2 dan Y

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi antara X1 dan X2

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (Suhendra & Angga 2021, 302) menyatakan bahwa:

“Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Menurut Sugiyono (Suhendra & Angga 2021, 302) rumus Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Jika $R^2 = 0$, maka presentasi sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah tidak ada. Namun jika $R^2 = 1$ maka presentasi sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah sempurna.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (Pratiwi & Lubis 2021, 127) menyatakan bahwa:

“Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau setidaknya terhadap variabel dependen.”

Menurut Sugiyono (Pratiwi & Lubis 2021, 127) rumus uji parsial sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = uji pengaruh parsial

r = koefisien korelasi

n = banyaknya data dengan kriteria uji

r^2 = koefisien determinasi

Dasar pengambilan keputusan pengujian sebagai berikut :

- 1) Bila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Bila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (Pratiwi & Lubis 2021, 127) menyatakan bahwa:

“Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah ketiga variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”.

Adapun rumus uji F menurut Sugiyono sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

N = jumlah data atau kasus

K = jumlah variabel independent