

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE
SEMPLS
(STUDI KASUS : PT. YAMAHA INDONESIA)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Program Studi Teknik Industri - Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**



Nama : Amelia Evita Alam
No. Mahasiswa : 20522055

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI PROGRAM SARJANA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mengakui bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali kutipan dan ringkasan yang seluruhnya sudah saya jelaskan sumbernya. Jika dikemudian hari ternyata terbukti pengakuan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang sah maka saya bersedia ijazah yang telah saya terima ditarik kembali oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 10 Mei 2024



(Amelia Evita Alam)
20522055

SURAT BUKTI PENELITIAN



PT. YAMAHA INDONESIA
Jl. Rawagelam 1/5, Kawasan Industri Pulogadung
Jakarta 13930 Indonesia, PO. Box. 1190/JAT
Telp. : (62 - 21) 4619171 (Hunting) Fax. : 4602864, 4607077

Confidenti

SURAT KETERANGAN

No. : 58/YI/PKL/II/2024

Kami yang bertandatangan dibawah ini, Bagian Human Resource Development (HRD)
PT. YAMAHA INDONESIA dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Amelia Evita Alam
Nomor Induk Mahasiswa : 20522055
Jurusan : Teknik Industri
Fakultas : Teknologi Industri
Alamat : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA –YOGYAKARTA

Telah melakukan penelitian dan pengamatan untuk penyusunan Tugas Akhir dengan Judul
"Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Section Final Tuning
UP (Studi Kasus : PT. Yamaha Indonesia)".

Program ini dilaksanakan mulai Tanggal 5 September 2024 sampai dengan 29 Februari 2024.
Kami mengucapkan terima kasih atas usaha dan partisipasi yang telah diberikan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 29 Februari 2024

HRD Department

PT. YAMAHA INDONESIA



Muhammad Isnaini
Manager HRD

CC: - Arsip

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE SEM PLS
(STUDI KASUS : PT. YAMAHA INDONESIA)**



Yogyakarta, Mei 2024

Dosen Pembimbing

(Annisa Uswatun Khasanah, S.T., M.Sc.)

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE SEM PLS
(STUDI KASUS : PT. YAMAHA INDONESIA)**

TUGAS AKHIR

Disusun Oleh :

Nama : Amelia Evita Alam
No. Mahasiswa : 20 522 055

**Telah dipertahankan di depan sidang penguji sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**

Yogyakarta, 10 Mei 2024

Tim Penguji

Annisa Uswatun Khasanah, S.T., M.Sc.
Ketua

Ir. Muchamad Sugarindra, S.T., M.T.I., IPM
Anggota I

Muhammad Isnaini
Anggota II

[Handwritten Signature]

[Handwritten Signature]
7 Juni 2024

[Handwritten Signature]

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik Industri Program Sarjana
Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia

Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya mengucapkan puji syukur atas segala nikmat, karunia, serta kemudahan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Dari hati yang terdalam saya mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Andi Nur Alam dan Ibu Novia Scorpiana yang tiada henti mendoakan, mendidik, memberikan dukungan, dan mencurahkan segala pengorbanan nya dalam setiap langkah yang saya lewati. Terimakasih kepada Ibu Annisa Uswatun Khasanah, S.T., M.Sc. selaku dosen pembimbing tugas akhir ini yang selalu meluangkan waktunya dalam membimbing serta memberikan arahan dalam penulisan Tugas Akhir ini. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri terima kasih sudah bisa bertahan sampai tahap ini dan telah menjalankan semuanya dengan semua kemampuan yang ada.

MOTTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap"

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

"Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik"

(HR. Thabrani)

"Orang paling bijak itu boleh jadi paling banyak menelan kehidupan yang menyakitkan, tersakiti oleh sekitarnya. Tapi dia memilih menjadikannya pelajaran berharga."

(Tere Liye)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan nikmat-Nya serta tak lupa pula shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, dan sahabat, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Sem PLS (Studi Kasus : PT. Yamaha Indonesia)” dengan lancar hingga akhir.

Dalam penulisan laporan ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama masa perkuliahan sampai pada penyusunan laporan ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan laporan ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hari Purnomo, S.T., M.Eng. selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM. selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Program Sarjana Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Drs. Imam Djati Widodo, M.Eng.Sc., selaku Ketua Jurusan Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Annisa Uswatun Khasanah, S.T., M.Sc., selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah membimbing dan meluangkan waktunya untuk membantu penyusunan laporan tugas akhir.
5. PT. Yamaha Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan magang.
6. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan semangat, perhatian, nasihat, dan do'a kepada penulis sejak pertama pelaksanaan Tugas Akhir hingga saat ini.

7. Meita, Ghoffar, Risyad, Fikri, Callista, Fikri, Mba Hasn, dan Mas Dito selaku teman baik yang berperan banyak selama masa perkuliahan, masa magang, hingga penyusunan tugas akhir.
8. Teman-teman magang Yamaha Batch XVII yang telah memberikan dorongan dan bantuan serta semangat kepada penulis.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu proses pelaksanaan penelitian di PT Yamaha Indonesia

Penulis menyadari bahwa dalam laporan ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan ilmu yang penulis miliki. Oleh karena itu, saran dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga laporan Tugas Akhir ini sangat bermanfaat bagi siapapun yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 2 Mei 2024



Amelia Evita Alam

NIM : 20522055

ABSTRAK

PT. Yamaha Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur pembuatan dan perakitan alat musik piano. Proses produksi piano dibagi menjadi tiga departemen, yaitu *woodworking*, *painting*, dan *assembly*, dimana setiap departemen memiliki tim kerja masing-masing. Beberapa tahapan produksi dilakukan secara manual, sehingga peran operator sangat penting dalam menentukan produktivitas perusahaan. Dari Mei 2023 hingga September 2023, ditemukan bahwa produktivitas tidak mencapai target yang diinginkan. Tidak hanya jumlah *output* yang dihasilkan yang mempengaruhi produktivitas, tetapi juga kinerja pekerja. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya produktivitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti beban kerja, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Yamaha Indonesia. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 91 responden. Pengolahan data dilakukan dengan metode *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software* SmartPLS 4, ditemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* 1.970 untuk beban kerja, 3.057 untuk stres kerja, dan 2.974 untuk lingkungan kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, SEM PLS, dan Stres Kerja

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT BUKTI PENELITIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Literatur	8
2.2 Landasan Teori	15
2.2.1 Manajemen	15
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.3 Kinerja Karyawan	22
2.2.4 Stres kerja.....	25

2.2.5 Beban Kerja.....	28
2.2.6 Lingkungan Kerja.....	31
2.2.7 <i>Partial Least Square Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM)	32
2.2.8 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	34
2.2.9 Model Struktural (<i>Inner Model</i>) sebagai Uji Hipotesis.....	35
2.2.10 Kerangka Pemikiran.....	35
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
3.1 Objek Penelitian.....	37
3.2 Jenis Data.....	37
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4 Operasional Variabel	38
3.5 Populasi dan Sampel.....	46
3.5.1 Populasi	46
3.5.2 Sampel.....	46
3.5.3 Teknik Sampling	46
3.6 Uji <i>Outer Model</i>	47
3.7 Uji <i>Inner Model</i>	48
3.8 Alur Penelitian	50
3.9 Jenis Data.....	52
3.10 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.11 Operasional Variabel	53
BAB IV.....	55
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	55
4.1 Profile Perusahaan	55
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	55
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.3 Logo Perusahaan	56
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	57
4.1.5 Produksi Perusahaan	57

4.2 Uji Kebutuhan Jumlah Responden.....	58
4.3 Karakteristik Responden.....	59
4.4 Analisis Deskriptif.....	63
4.5 Model Awal SEM-PLS.....	64
4.5.1 Uji <i>Outer Model</i> (Uji Validitas dan Reliabilitas).....	65
4.5.2 Uji <i>Inner Model</i>	68
4.6 Uji Hipotesis.....	69
BAB V.....	71
PEMBAHASAN.....	71
5.1 Analisis Karakteristik Responden.....	71
5.2 Analisis Uji <i>Measurement Model (outer Model)</i>	72
5.3 Analisis Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	74
5.4 Analisis Hipotesis Penelitian.....	75
5.5 Rekomendasi.....	76
BAB VI.....	78
PENUTUP.....	78
6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran.....	78
LAMPIRAN.....	A-1

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	13
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	39
Tabel 3. 2 Kriteria Pengambilan Keputusan <i>R-square</i>	48
Tabel 3. 3 Kriteria Pengambil Keputusan Hipotesis	49
Tabel 4. 1 Ukuran Sampel Untuk Sem PLS	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	59
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel 4. 6 Skala Sebaran	63
Tabel 4. 7 Hasil <i>Loading Factor</i>	65
Tabel 4. 8 Nilai <i>Cross Loading</i>	66
Tabel 4. 9 Nilai <i>Fornell Lacker</i>	67
Tabel 4. 10 Nilai Uji Reliabilitas	68
Tabel 4. 11 Uji <i>R-Square</i>	69
Tabel 4. 12 Uji <i>Path Coefficient</i>	69
Tabel 4. 13 Pengujian Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Produktivitas	2
Gambar 1. 2 Grafik Beban Kerja.....	3
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3. 1 Alur Penelitian	50
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan.....	56
Gambar 4. 2 Lokasi PT Yamaha Indonesia	57
Gambar 4. 3 Diagram <i>Chart</i> Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar 4. 4 Diagram <i>Chart</i> Jumlah Responden Berdasarkan Usia	61
Gambar 4. 5 Diagram <i>Chart</i> Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Gambar 4. 6 Diagram <i>Chart</i> Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	63
Gambar 4. 7 Model Awal Penelitian	64
Gambar 4. 8 Model Akhir.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

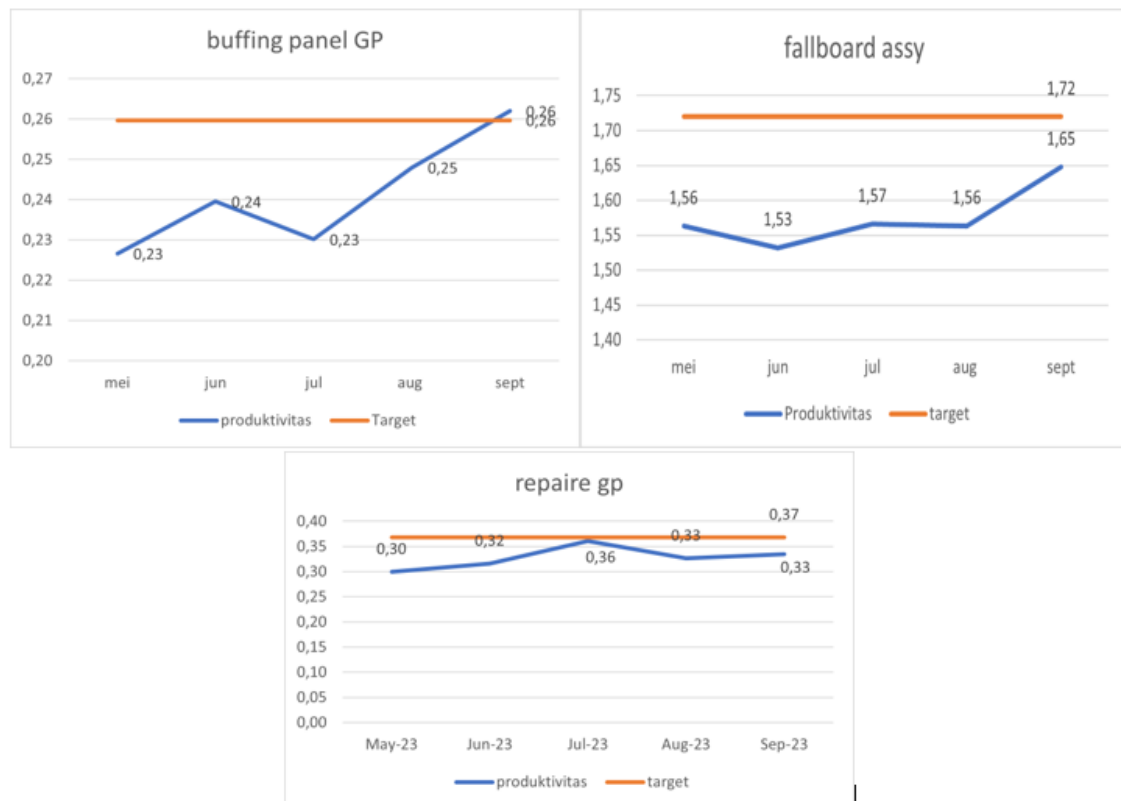
1.1 Latar Belakang

Kunci kesuksesan suatu industri dapat dilihat ketika suatu perusahaan dapat mengontrol sumber daya yang ada. Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu aset utama dalam perusahaan yang memegang peran penting dalam pencapaian *goal* suatu perusahaan secara efisien dan efektif. Perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan tersebut. Peran individu karyawan sangat signifikan terhadap kinerja mereka, meskipun faktor eksternal juga turut mempengaruhi pencapaian karyawan. Karyawan memiliki tingkat keahlian yang bervariasi dalam menyelesaikan tugas mereka, dan manajemen perusahaan dapat menilai kinerja mereka berdasarkan pencapaian individu.

PT. Yamaha Indonesia merupakan perusahaan industri manufaktur non migas yang fokus menjual produk ke luar negeri atau ekspor. PT. Yamaha Indonesia bergerak dalam produksi alat musik di Indonesia khususnya piano. PT. Yamaha Indonesia didirikan pada tahun 1977 dan merupakan bagian dari *Yamaha Corporation Group*. Yamaha Indonesia memproduksi dua jenis piano yaitu *Grand Piano* dan *Upright Piano*, dan masing-masing jenis piano mempunyai model dan kabinet yang berbeda-beda. Untuk mempermudah proses produksi PT. Yamaha Indonesia memiliki tiga departemen yaitu *woodworking*, *painting*, and *assembly*. Tiap departemen mempunyai tanggung jawab dan tugas yang berbeda-beda. Departemen *woodworking* bertugas untuk mengolah bahan baku menjadi kabinet dari tiap model piano dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Departemen *painting* bertugas melakukan proses pengecatan, *sanding*, *buffing*. Departemen *assembly* bertugas untuk pemasangan atau penyatuan kabinet-kabinet hingga menjadi piano dan melakukan proses terakhir yaitu *packing*.

PT Yamaha Indonesia menginginkan produktivitas yang selalu meningkat setiap bulannya. Menurut Agustin dalam Ariani et al. (2020) bahwa produktivitas merupakan

kenaikan dari hasil kerja dan keterampilan yang sangat dipengaruhi pada keahlian pekerja serta dapat menghasilkan sebuah barang dan jasa. Produktivitas diambil dari rasio *output* dengan *input*. Produktivitas pada PT Yamaha Indonesia bergerak fluktuatif atau tidak stabil. Dibuktikan bahwa pada bulan Mei 2023 hingga september 2023 dapat dilihat pada grafik produktivitas dibawah ini.

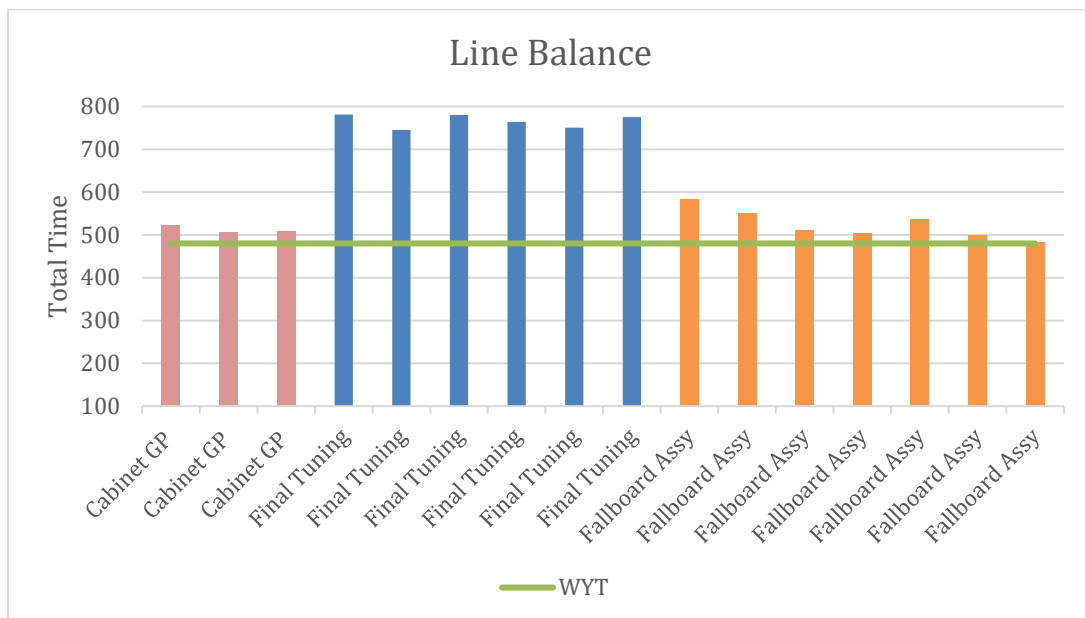


Gambar 1. 1 Data Produktivitas

Berdasarkan Gambar 1.1 terdapat *section* yang masih memiliki produktivitas dibawah targetnya. Menurut Ladianto (2018) kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi taraf kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki prestasi dan keterampilan yang cukup. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi penting sebagai acuan bagi perusahaan. Evaluasi ini membantu karyawan meningkatkan kualitas dan

pemahaman mereka terhadap tugas yang diemban. Setiap pegawai mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda sehingga memerlukan faktor-faktor pendukung agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dikutip pada penelitian Fauzi (2023) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Pada PT Yamaha Indonesia masih terdapat beberapa *section* yang beban kerjanya masih tidak rata atau melebihi waktu yang telah disediakan.



Gambar 1. 2 Grafik Beban Kerja

Pada Gambar 1.2, terdapat tiga *section* yaitu Cabinet GP, Final Tuning, dan Fallboard Assy. Pada *section* Cabinet GP terdiri dari 3 operator, Final Tuning ada 6 operator, Fallboard Assy ada 7 operator. Dari ketiga *section* tersebut, dibuktikan bahwa masih ada operator yang memiliki waktu kerja melebihi dari waktu yang tersedia (WYT). Waktu yang tersedia (WYT) adalah waktu yang telah disediakan oleh perusahaan yaitu 480 menit/hari atau setara dengan 8 jam/hari.

Selanjutnya stres kerja adalah adanya satu atau lebih faktor di tempat kerja yang berinteraksi untuk menciptakan perasaan mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Stres adalah hal yang tak terhindarkan bagi semua individu. Hal tersebut dikarenakan stres merupakan bagian alami dari aktivitas tiap individu. Manusia cenderung mengalami stres ketika sulit menyelaraskan harapan dengan realitas. Ketidakhahaman manusia tentang batasan mereka adalah sumber dari berbagai jenis stres. Ketidakhahaman mengatasi batasan ini dapat menimbulkan rasa frustrasi, konflik, kegelisahan, dan rasa bersalah. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat membebani perusahaan, karena dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi, serta pergantian karyawan, yang akhirnya meningkatkan anggaran. Tiap individu dalam organisasi dapat menjadi pemicu stres bagi pekerja yang lain. Pengelolaan stres secara efektif berarti memiliki kendali atas diri sendiri dalam menjalani hidup.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Massie et al. (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara langsung dan signifikan, serta lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan signifikan.

Berikutnya lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam bagaimana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya (Qoyyimah et al., 2019). Menciptakan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada semangat kerja pada karyawan. Karena lingkungan kerja yang nyaman dan standar memang membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan *software* SmartPLS 4.0 untuk memprediksi hubungan antara variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti memilih metode SEM-PLS dikarenakan metode ini dapat menggambarkan hubungan antar variabel melalui suatu model dan juga dapat mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel. Dengan demikian perusahaan dapat mengevaluasi variabel mana saja yang mempunyai pengaruh

signifikan. Selain itu, metode ini mempunyai keunggulan mencakup 3 pengujian sekaligus, diantaranya pengujian validitas dan reliabilitas yang setara dengan analisis faktor konfirmatori, pengujian model hubungan antar variabel yang setara dengan *path analysis*, dan pengujian model untuk prediksi yang setara dengan model struktural atau analisis regresi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, analisis terkait pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel eksogen beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti berfokus mengenai analisis “Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SEM PLS”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia?
2. Apa rekomendasi yang dapat diberikan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia.
2. Untuk memberikan rekomendasi agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada

beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

2. Bagi Peneliti

Mampu mengimplementasikan keilmuan teknik industri yang telah diperoleh selama di perkuliahan sebagai pemberi solusi terhadap masalah yang ada.

1.5 Batasan Penelitian

Berikut merupakan batasan penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini.

1. Variabel yang dipakai dalam penelitian adalah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.
2. Data yang diolah berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner yang disebar.
3. Metode yang dipakai untuk analisis data adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan kaidah penelitian ilmiah dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Pada bagian kajian literatur memuat tentang kajian deduktif berisi teori-teori yang mendukung dan menjadi dasar penelitian serta kajian induktif berupa penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian metode penelitian dibahas mengenai bagaimana data diperoleh dan alur penyelesaian masalah. Bab ini memuat objek penelitian, subjek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode analisis data, dan diagram alur penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bagian pengumpulan dan pengolahan data menjelaskan mengenai pengumpulan data, perhitungan, dan pengolahan data menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan berisi tentang analisis hasil pengolahan data pada bab sebelumnya.

BAB VI PENUTUP

Pada bagian penutup berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data dan pembahasan serta berisi saran mengenai pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

Kajian literatur memberikan penjelasan tentang penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjaga kredibilitas peneliti, yang telah menggunakan literatur yang telah dikumpulkan selama lima tahun terakhir dari jurnal, prosiding, seminar, majalah, dan sumber lainnya. Dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat mengetahui perkembangan penelitian saat ini, kemajuan metode, batasan, dan kekurangan, serta posisi penelitian yang akan dilakukan untuk menilai dan meningkatkan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan oleh Muslim et al. (2023) bertujuan untuk melakukan analisis mengenai dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang dihubungkan dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan *Struktural Partial Least Squares* (SEM PLS). Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Rio et al. (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan (Nissan Datsun Martadinata Manado). Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan stres kerja (X2) adalah sebesar 0,249. Sedangkan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan efisiensi karyawan (Y) sebesar 0,449. dan hubungan antara variabel stres kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,603. Hal ini dipengaruhi oleh produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja sesuai standar kerja dan waktu yang lebih banyak.

Penelitian ini dilakukan oleh Pradhita & Suhana (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT Setia Alam Sinergi Semarang. Metode yang digunakan

adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, (4) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, (5) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) stres kerja memediasi hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai (7) stres memediasi hubungan lingkungan kerja dengan pekerjaan hasil kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Qastalano (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT XYZ. Metode yang digunakan adalah analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, namun beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada saat yang sama, pelatihan juga berdampak positif terhadap stres dan kinerja karyawan. Namun stres kerja tidak mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Imaniah & Soeling (2021) bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai perempuan sekretariat presiden dengan mengkaji hubungan kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *software* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai hubungan yang positif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Namun beban kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan sekretariat presiden. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai perempuan sekretariat presiden. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai perempuan sekretariat presiden. Terkait stres kerja, berdasarkan hasil penelitian tidak memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap hasil kerja pegawai perempuan sekretariat presiden.

Penelitian ini dilakukan oleh Kriswara et al. (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Yontomo Sukses Abadi cabang Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Munandar et al. (2019) bertujuan untuk menemukan hubungan antara faktor-faktor tersebut dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan temuan yang ditemukan. Metode yang digunakan untuk mengatasi permasalahan dalam jurnal ini adalah dengan menerapkan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Aceh *Investment and One Stop Services Agency*. Sementara itu, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan meliputi meningkatkan keterampilan karyawan, mendorong kerjasama, dan meningkatkan kepuasan kerja melalui pengakuan dan membangun hubungan.

Penelitian ini dilakukan oleh Erawati et al. (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi di restoran internasional di Badung, Bali. Metode yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan analisis faktor konfirmatori orde kedua. Hasil dari penelitian ini yaitu stres memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja. Motivasi ditemukan sebagai mediator yang sempurna antara lingkungan kerja dan kinerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Chen & Chang (2022) bertujuan untuk menjelajahi kondisi kerja dan tingkat kepuasan staf fakultas internasional di institusi pendidikan tinggi, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan retensi mereka. Metode yang digunakan untuk menganalisis masalah ini adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM digunakan untuk mengatasi model berbasis komposit dan model kausal-prediktif, serta cocok untuk penelitian eksploratif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator kunci dalam menarik dan mempertahankan staf fakultas internasional di institusi pendidikan tinggi. Temuan ini dapat membantu pembuat kebijakan dan manajer di bidang pendidikan tinggi untuk meningkatkan strategi institusional. Meskipun terdapat keterbatasan dalam ukuran sampel, penelitian ini memberikan wawasan berharga untuk memahami perspektif staf fakultas internasional dan peran mereka dalam keberlanjutan pendidikan tinggi.

Penelitian ini dilakukan oleh Basyah et al. (2024) bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Pidie, dengan komitmen kerja sebagai mediator. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja, sementara komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, namun melakukannya melalui komitmen kerja. Beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen kerja. Studi ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, manajemen beban kerja, dan komitmen kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Dayrit & Lacap (2020) bertujuan untuk mengukur hubungan variabel *Work-life Balance*, *Family-work conflict*, *Work family conflict*, *Family satisfaction*, dan *Work satisfaction* dengan variabel *employee engagement* menggunakan *partial least squares – structural equation modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja, konflik antara keluarga dan pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan keluarga, kepuasan keluarga, dan

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Studi ini menggunakan desain penelitian prediktif-korelasional dan menggunakan PLS-SEM untuk analisis data. Model dan indeks kualitas menunjukkan bahwa model struktural sesuai dengan data dengan baik.

Penelitian ini dilakukan oleh Sugita et al. (2024) bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah menggunakan *partial least squares – structural equation modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja. Penelitian ini menyarankan bahwa mengelola beban kerja dan memastikan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagian memediasi hubungan antara beban kerja/kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang topik tersebut.

Penelitian ini dilakukan oleh Puspita & Gunawan (2023) bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, konflik, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di Alexis Café di Kabupaten Sumba Timur, NTT. Metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan di Alexis Café di Kabupaten Sumba Timur, NTT. Sementara itu, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Karyawan di kafe tersebut merasa tidak puas dengan beban kerja dan konflik di tempat kerja, yang menyebabkan peningkatan stres. Disarankan untuk memantau kinerja karyawan, memastikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, dan mempromosikan

komunikasi terbuka dan kolaborasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Hidayati et al. (2022) bertujuan untuk menyelidiki dampak beban kerja, stres kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja dan kinerja auditor di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur, sedangkan stres kerja memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja namun tidak berdampak pada kinerja. Sementara itu, kompetensi memiliki dampak positif pada kinerja auditor. Kepuasan kerja juga memiliki dampak positif pada kinerja auditor. Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja auditor.

Penelitian ini dilakukan oleh Susiarty et al. (2019) bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Kota Mataram. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif terhadap stres kerja, sementara lingkungan kerja memiliki dampak negatif terhadap stres kerja. Beban kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja. Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Kota Mataram.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No.	Penulis, Tahun	Objek	Metode
1	(Muslim et al., 2023)	Jasa	Kuantitatif deskriptif dan <i>Struktural Partial Least Squares</i> (SEM PLS)
2	(Rio et al., 2020)	Manufaktur	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM)

No.	Penulis, Tahun	Objek	Metode
3	(Pradhita & Suhana, 2024)	Manufaktur	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
4	(Qastalano, 2019)	Manufaktur	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
5	(Imaniah & Soeling, 2021)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
6	(Kriswara et al., 2020)	Manufaktur	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
7	(Munandar et al., 2019)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
8	(Erawati et al., 2019)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
9	(Chen & Chang, 2022)	Pendidikan	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
10	(Basyah et al., 2024)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
11	(Dayrit & Lacap, 2020)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
12	(Sugita et al., 2024)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
13	(Puspita & Gunawan, 2023)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
14	(Hidayati et al., 2022)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>
15	(Susiarty et al., 2019)	Jasa	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>

Dari penjabaran penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas metode yang digunakan dalam penelitian mengenai analisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yaitu menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Dalam beberapa penelitian sebelumnya, peneliti hanya melihat bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan; mereka juga melihat bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan; atau mereka hanya melihat bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan dari semua penelitian ini adalah bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan. Ada pula yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor: beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengumpulkan informasi tentang keluhan karyawan dan memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori berisikan tentang konsep-konsep yang terkait dengan topik penelitian yang dilakukan. Landasan teori disusun berdasarkan jurnal bereputasi dan/atau buku buku terkait topik penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan landasan teori yang akan digunakan:

2.2.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *management* (bahasa Inggris) “*to manage*” yang berarti mengatur. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen merupakan suatu perangkat dengan melakukan proses tertentu dalam fungsi yang terkait (Firmansyah & Mahardhika, 2018). Maksudnya adalah serangkaian tahap kegiatan mulai awal melakukan kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan atau pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dengan adanya manajemen, suatu pekerjaan akan lebih mudah karena manajemen berkuat dengan pembagian kerja berdasarkan keahlian serta bekerja sama dengan orang lain. Karena hal itu lah manajemen menjadi lebih berkembang karena adanya fungsi-fungsi dari manajemen tersebut. Fungsi dari manajemen sangatlah beragam, termasuk pendapat dari para ahli yang mengungkapkan fungsi manajemen menjadi beberapa bagian yang berbeda antara seorang ahli dengan yang lain. Para ahli manajemen berbeda pendapat dalam menentukan fungsi-fungsi manajemen, selain itu istilah yang digunakan juga berbeda-beda.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Definisi

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Uyun, 2021). Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Simamora (2004) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, Bonus karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut Ahmad S. Rucky (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan – tujuannya.

b) Tujuan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan mengelola setiap sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Sangat sulit untuk merumuskan tujuan yang tepat dari manajemen sumber daya manusia, karena sifatnya berbeda dan bergantung pada tahapan perkembangan masing – masing organisasi.

Menurut Cushway dalam Irianto (2001), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

Sementara itu, menurut Schuler dalam Irianto (2001) setidaknya Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

c) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Pertumbuhan peran manajemen sumber daya manusia karena keyakinan organisasi terhadap peran strategisnya dalam hal keberhasilan kompetitif organisasi. Keunggulan

kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan semangat kerja karyawan. Sikap karyawan adalah hasil dari pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga tugas utama pakar sumber daya manusia adalah membantu organisasi mewujudkan misi, visi, tujuan, dan strategi organisasi.

Peran administrasi manajemen sumber daya manusia, peran ini berfokus pada pemrosesan dan penyimpanan data, termasuk *database* dan penyimpanan data karyawan, pemrosesan klaim tunjangan, kebijakan organisasi untuk program perawatan dan kesehatan karyawan, pengumpulan dokumen, dan lain-lain. Namun, hal ini menimbulkan persepsi bahwa sumber daya manusia hanyalah alat untuk mengumpulkan kertas atau dokumen. Jika ini hanya peran manajerial, maka sumber daya manusia hanya dilihat melalui dimensi kantor dan merupakan pengaruh dari manajemen hirarki organisasi yang lebih rendah. Di beberapa organisasi, peran manajemen ditangani oleh pihak ketiga di luar organisasi (*Outsourcing*), bukan dilakukan oleh organisasi itu sendiri. Bahkan teknologi memainkan peran yang berkembang dan terkait dengan otomatisasi pekerjaan administrasi.

Peran fungsional sumber daya manusia, peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, keselamatan untuk bekerja dalam kondisi yang baik, pelatihan dan pengembangan. Program K3 dan sistem bonus. Banyak kegiatan yang harus dilakukan dan harus melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua tingkatan organisasi. Penekanan pada operasi masih berlaku di beberapa organisasi karena keterampilan individu terbatas dan manajemen puncak menolak peran sumber daya manusia yang berkembang.

peran strategis sumber daya manusia, keunggulan kompetitif elemen sumber daya manusia adalah keunggulan peran. peran strategis ini menekankan orang dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia memiliki peran strategis, harus fokus pada masalah sumber daya manusia dan dampak jangka panjang

d) Pentingnya Sumber Daya Manusia

Ketika seseorang memulai bisnis yang kompleks, peran penting manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memanusiakan perlakuan terhadap orang. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dapat ditekankan dari perspektif yang berbeda S.P Siagian menekankan pentingnya dan makna manajemen sumber daya manusia dari enam perspektif, yaitu perspektif politik, ekonomi, sosial Kultural, hukum, administrasi dan teknologi.

1. Perspektif Politik

Pentingnya MSDM pada perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro, bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting yang dimiliki oleh suatu organisasi mulai dari level makro (negara), bahkan internasional, hingga level mikro. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif pada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Jadi sumber daya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan. Tanpa MSDM yang handal pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi efektif, efisien dan produktif.

2. Perspektif Ekonomi

Dari perspektif ekonomi orang sering beranggapan bahwa pemahaman MSDM tidak lain karena untuk kepentingan ekonomi semata-mata. Anggapan yang demikian dijustifikasikan oleh kenyataan bahwa manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa oleh satuan-satuan ekonomi. Manusia tidak bisa disamakan dengan begitu saja dengan mesin, peralatan, modal, metode dan pasar. Hal seperti tersebut merupakan tindakan yang mengingkari kenyataan bahwa manusia sebagai makhluk yang dinamis, penuh cinta, rasa, dan karsa. Jadi manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi. Manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi-potensinya. Sebaliknya manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakala segala dayanya

dikembangkan secara wajar dan meyakinkan.

3. Perspektif Hukum

Dalam organisasi terdapat berbagai peraturan, ketentuan, atau perjanjian yang kesemua dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan anggotanya, antara orang yang memperkerjakan dengan orang yang dikerjakan. Pemeliharaan keseimbangan tersebut menuntut adanya kejelasan mengenai hak dan kewajiban itu sendiri dari masing-masing pihak dalam organisasi. Semua itu bisa menjadi jelas dan bisa mewujudkan hanya melalui suatu sistem manajemen yang tepat. MSDM yang dikelola secara tepat dan teratur merupakan alternatif yang paling relevan.

4. Perspektif Sosial Kultural

Ada dua alasan utama yang mendasari perspektif ini, yaitu :

- a) Sisi yang satu ini peka karena berkaitan langsung harkat dan martabat manusia. Kesempatan berkarya merupakan upaya untuk meningkatkan harkat dan martabatnya. Harkat dan martabat tidak bisa diukur dengan hal-hal yang bersifat kebendaan tetapi juga non fisik, di mana bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan fisik saja melainkan juga untuk diwujudkan kebutuhan sosio-psikologis
- b) Ditekankan bahwa sulit diperoleh suatu sistem MSDM yang bebas nilai. Pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis terikat pada norma-norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat di mana orang itu menjadi bagian. Nilai-nilai itulah yang akan menentukan baik-buruknya, wajar-tidaknya, dan sekaligus menjadi barometer penilaian bagi seseorang. Pemahaman tentang besarnya perhatian pihak terhadap manajemen SDM juga memerlukan pendekatan sosio-kultural. Pendekatan ini sangat penting karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia. Alasannya adalah karena meskipun benar bahwa teori manajemen, termasuk manajemen SDM, bersifat universal, penerapannya tidak pernah bebas nilai.

5. Perspektif Administrasi

Perspektif ini menekankan bahwa peranan organisasi pada zaman modern ini menjadi semakin penting. Manusia modern sekarang lebih mengenal pameo manusia organisasional. Tanpa organisasi tanpa bantuan orang lain tidak akan bisa mewujudkan impiannya. Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk berorganisasi. Ini mengindikasikan bahwa maju atau mundurnya kehidupan manusia tergantung pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi. Disinilah letak relevansi dan pentingnya MSDM

6. Perspektif Teknologi

Relevansi dan pentingnya SDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang IPTEK. Manusia diharapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan tersebut. Untuk itu manusia perlu dibekali kemampuan, kecakapan, keterampilan yang sesuai. Hal ini hanya bisa dicapai melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pemanfaatan sumber daya manusia sama-sama sependapat bahwa:

- a) Pertumbuhan ekonomi yang wajar mutlak perlu diusahakan Bersama
- b) Para pemilik modal wajar mengharapkan modalnya kembali dengan cara-cara yang wajar pula,
- c) Tingkat pengangguran harus ditekan hingga serendah mungkin,
- d) Kemajuan di bidang teknologi harus dimanfaatkan, Kemajuan di bidang teknologi harus diabdikan kepada, kepentingan manusia bukan sebaliknya.

Dengan demikian jelas bahwa penentuan pilihan sepatutnya tidak didasarkan pada pendekatan yang dikotomik dan tidak pula didasarkan pada pandangan “hitam atau putih” Artinya, pilihan bukan dalam arti pemanfaatan kemajuan teknologi semaksimal mungkin dengan mengorbankan sumber daya manusia, tetapi juga tidak dengan mengabaikan sama sekali perkembangan teknologi.

e) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi pokok di dalam Sumber Daya Manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Tugas planning adalah menyiapkan rencana untuk kebutuhan pribadi organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penentuan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Tugas Sumber daya Manusia adalah merancang struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara tugas, personal, dan faktor fisik lainnya, berdasarkan nama orang ditempatkan dalam struktur sesuai dengan pengetahuannya, orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.

3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Tugas kepemimpinan adalah membuat orang bekerja secara efektif dan efisien serta berpartisipasi sesuai dengan tugas mereka ke arah yang diinginkan oleh organisasi. Dalam pelaksanaannya, fungsi ini didukung oleh program motivasi, komunikasi kepemimpinan dan aplikasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan rencana dan realisasi tujuan. Fitur ini memungkinkan manajer Sumber Daya Manusia untuk menentukan tindakan korektif apa yang perlu diambil dan cara terbaik untuk memperbaikinya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata performance yang memiliki beberapa arti yaitu (1) mengerjakan, (2) melaksanakan tugas, (3) melaksanakan tanggung jawab. Oleh karena itu, dari beberapa pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat

mencapai hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan secara terminologis para ahli mendefinisikan kinerja dalam berbagai macam, antara lain:

Menurut Busro (2018) memberikan definisi bahwa kinerja adalah prestasi kerja (kuantitas) baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu, biasanya dalam satu tahun. Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Sedangkan Manik & Syafrina (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi

b) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektifitas dan efisiensi. Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa tujuan tersebut efektif. Namun, jika akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan tersebut menilai pentingnya hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang)—Otoritas adalah sifat komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang diberikan oleh seorang anggota kepada anggota lain untuk melakukan tugas dengan kontribusinya.
3. Disiplin: Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah definisi dari disiplin.
4. Program. Yaitu, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas yang diperlukan untuk membuat gagasan dan merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang berasal dari sumber daya internal dan eksternal pekerja.

Menurut Violinda et al. (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a) Motivasi Kerja

Neza & Rivai (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah ide yang digunakan

untuk menggambarkan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan tindakan mereka.

b) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis (Pranitasari & Khotimah, 2021).

c) Lingkungan Kerja

Ravensky et al. (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi atau perusahaan secara objektif, yang dapat diketahui dari kepatuhannya terhadap peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Manfaat Kinerja Karyawan

Rozarie (2017) dalam bukunya menjelaskan manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi tujuan dan saran: Evaluasi tujuan dan sasaran membantu proses perencanaan menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di masa depan.
2. Evaluasi rencana: Jika hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, penyebabnya dicari.
3. Evaluasi lingkungan: menilai apakah kondisi lingkungan yang dihadapi selama proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, atau mengukuhkan. Apakah organisasi menghadapi masalah hubungan antar manusia dan kepemimpinan, atau apakah mekanisme kerja berjalan sesuai harapan?
4. Evaluasi proses kinerja untuk mengetahui apakah ada hambatan dalam pelaksanaan kinerja.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar, dan apakah metode sudah tepat. Jika ada kesalahan, cari penyebabnya dan coba perbaikinya di kemudian hari.

6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

d) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rozarie (2017) penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam konteks pelayanan publik dan konsumen. Penilaian ini juga harus digunakan sebagai standar untuk mempromosikan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memastikan apakah mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2.4 Stres kerja

a) Definisi

Jika pekerja suatu organisasi tidak puas dengan pekerjaannya dan merasa stres pada pekerjaannya maka karyawan organisasi tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka hal ini berdampak negatif pada niat baik organisasi tersebut.

Stres kerja dapat digambarkan sebagai kerusakan fisik dan emosi seseorang yang muncul ketika keinginan pekerjaan tidak bersaing dengan kemampuan, sarana, atau keinginan karyawan. Stres kerja dapat menyebabkan kekuatan yang buruk dan bahkan kerusakan. Mansoor et al. (2011) mengatakan dalam artikel itu kata stres terutama dari ilmu fisika yang berarti kekuatan yang digunakan untuk tujuan menyebabkan kehancuran, belitan, atau putus. Dalam kasus manusia, stres berulang kali digunakan untuk menentukan reaksi tubuh terhadap tuntutan yang dihadapinya, apakah tuntutan ini menguntungkan atau tidak. Apapun yang mendasari stres disebut stresor.

Stres adalah situasi ramah lingkungan di mana untuk menyelesaikan tugas seseorang diperlukan dan ketika orang tersebut menyelesaikan tugas ada perbedaan imbalan yang dibayangkan. Organisasi tidak sepenuhnya memenuhi permintaan karyawan. Dalam situasi tersebut karyawan merasa stres dalam pekerjaannya dan hasil yang diperoleh dari situasi tersebut tidak baik. Karyawan tidak berpartisipasi dalam kegiatan lain organisasi. Mereka datang terlambat dalam pekerjaan mereka

atau ketidakhadiran atau kemalasan meningkat dan mungkin sepenuhnya selamat dari pekerjaan mereka. Menurut Ur et al. (2012) jika keinginan suatu organisasi lebih besar dan lebih luas dari yang diharapkan oleh karyawan suatu organisasi dari pekerjaannya dan pekerjaan itu berlangsung dalam jangka waktu yang sangat lama tanpa setiap istirahat maka karyawan suatu organisasi merasa terbebani dan tidak konsentrasi dalam bekerja dengan baik. Mereka merasa lelah pada pekerjaan rutin mereka dan ini dapat menyebabkan masalah mental, interval, perilaku atau fisik.

Di negara-negara mapan atau berkembang, stres kerja adalah salah satu ancaman kebugaran tempat kerja yang paling signifikan bagi karyawan. Ada banyak faktor yang menimbulkan masalah di tempat kerja, mis. pekerjaan yang berlebihan, konflik peran, gangguan pada lingkungan fisik, gaji rendah, dll. Dan karyawan suatu organisasi khawatir dengan masalah tersebut. Shah & Haseeb (2019) mengatakan dalam penelitiannya bahwa pada tahun sebelumnya organisasi berpikir bahwa kepuasan karyawan tidak diperlukan tetapi studi terbaru membuktikan teori ini salah total. Kepuasan kerja adalah tingkat kegembiraan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terbagi menjadi dua tingkatan: kepuasan kerja afektif dan kepuasan kerja kognitif. Kepuasan kerja afektif adalah perasaan emosional seseorang tentang seluruh kehidupan pekerjaan. Kepuasan kerja kognitif adalah bagaimana perasaan karyawan yang puas mengenai beberapa fitur pekerjaan mereka, seperti gaji, periode, atau keuntungan.

Sekarang organisasi percaya bahwa jika karyawan suatu organisasi tidak puas dengan pekerjaan mereka maka ini dapat menciptakan dampak buruk pada produktivitas organisasi. Karyawan suatu organisasi memiliki banyak harapan dari pekerjaan mereka dan jika harapan tidak terpenuhi maka mereka merasa stres pada pekerjaan mereka dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan merupakan penyebab naik turunnya produktivitas. Artinya jika suatu organisasi memiliki mesin terbaru dan tingkat modal yang tinggi tetapi karyawan organisasi tidak bekerja dengan baik atau tidak puas dengan pekerjaan mereka maka sebagai akibat dari situasi ini produktivitas organisasi rendah dan perusahaan tidak terisi penuh. tujuan mereka.

Untuk mempengaruhi perilaku seseorang diperlukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berarti seberapa banyak orang merasa percaya diri tentang pekerjaan mereka dan seberapa banyak pekerjaan mereka berbeda. Kepuasan kerja berdampak pada kesehatan fisik dan kebahagiaan intelektual seseorang dan juga mengurangi ketidakhadiran seorang karyawan dan tingkat turnover dalam suatu organisasi. Pendidikan sebelumnya merekomendasikan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi menyebabkan kepuasan kerja yang lebih kecil.

Dalam model tekanan terkait pekerjaan, banyak peneliti menemukan bahwa Kepuasan Kerja telah didefinisikan sebagai pendekatan umum yang menyenangkan dan membantu yang dipengaruhi oleh seorang pekerja yang dekat dengan profesi dalam sebuah asosiasi. Stres kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang terpisah tetapi saling berhubungan.

Namun ditemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dua konsep yang terpisah tetapi kedua konsep ini saling berhubungan satu sama lain. Jika karyawan suatu organisasi senang dengan pekerjaannya dan tidak merasa stres dalam pekerjaannya maka ini bagus untuk organisasi karena dikatakan bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif. Organisasi berusaha untuk menyediakan lingkungan yang ramah bagi pekerja mereka. Manajer dan rekan kerja mendukung rekan kerja mereka dan memotivasi mereka. Manajemen harus berusaha untuk menjaga lingkungan yang ramah kepada pekerja mereka dan memberi mereka kompensasi, penilaian dan penghargaan untuk pekerjaan mereka yang baik. Manajemen organisasi memotivasi pekerja mereka melalui penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dan merasa mereka bahagia dan bebas stress.

b) Tingkat Stres

Menurut Priyoto (2014) stres terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Stres Ringan

Stres ringan adalah situasi yang selalu dihadapi setiap orang, misalnya banyak tidur dan dikritik. Situasi stres ringan hanya berlangsung beberapa menit atau jam. Ciri- cirinya yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, sering merasa lelah, gangguan sistem pencernaan dan perasaan tidak rileks. Stres ringan dapat

disebut bermanfaat karena dapat memacu seseorang untuk berfikir dan berusaha lebih tangguh dalam menghadapi tantangan hidup,

2. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stres ringan. Penyebab stres sedang termasuk ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang adalah nyeri perut, nyeri ulu hati, otot terasa tegang, rasa tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

3. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang sudah dirasakan sejak lama seseorang dan dapat berlangsung beberapa minggu hingga berbulan-bulan, contohnya terpisah dari keluarga dan kerabat, mengalami penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis, dan sosial di masa tua. Ciri-ciri stres berat yaitu kesulitan melakukan aktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, konsentrasi menurun, rasa takut meningkat, kelelahan meningkat dan tidak mampu melakukan pekerjaan.

2.2.5 Beban Kerja

a) Definisi

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Triyadin et al., 2021).

Menurut Tarwaka dalam Rolos et al. (2018) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu

rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau under stress. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Rolos et al., 2018).

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Ajabar, 2020).

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

b) Dampak Beban Kerja

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz dalam Ajabar (2020) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

1. *Quantitative overload*

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja.

2. *Qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

c) Indikator Beban Kerja

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi pada suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan betah bekerja, melaksanakan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini Syafrizal (2021) dalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana di lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas. yang dikenakan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan hasil kerja karyawan di suatu perusahaan.

Istilah produktivitas memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pengguna. Produktivitas umumnya didefinisikan sebagai hubungan antara *output* (barang atau jasa) dan *input* (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Perbandingan antara *output* dan *input*.

2.2.7 Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

Structural Equation Modelling (SEM) adalah Salah satu bentuk analisis multivariat dalam ilmu sosial melibatkan teknik-teknik seperti regresi berganda, analisis faktor, dan analisis jalur (Prof. Dr. S. Haryono & Wardoyo, 2012). Jenis analisis ini mempelajari hubungan kompleks antara variabel laten dan manifestasinya dalam sebuah model yang kompleks, memungkinkan estimasi dan pengujian secara simultan. Karena itu, metode ini memungkinkan penggunaan variabel yang tidak dapat diobservasi atau diukur langsung oleh variabel yang tampak. Terdapat dua jenis SEM yaitu, covariance-based SEM (CB-SEM) dan *partial least squares* SEM (PLS-SEM).

Covariance-based SEM (CB-SEM) digunakan untuk mengestimasi kekuatan hubungan antara variabel-variabel dalam model (Sodikin et al., 2020). Dalam

penggunaan Structural Equation Modeling (SEM), tahapan yang perlu dilakukan yaitu membuat model, memilih data input, mengestimasi model, serta menguji kelayakan model (Hamyana et al., 2020). Menurut Lubis et al. (2019) terdapat beberapa keunggulan penggunaan SEM dalam penelitian antara lain:

1. Mampu untuk menguji hubungan kausalitas, validitas, dan reliabilitas secara sekaligus;
2. Dapat mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel;
3. Sekaligus dapat menguji beberapa variabel dependen dengan beberapa variabel independen;
4. Dapat mengukur seberapa besar variabel indikator mampu mempengaruhi variabel faktornya masing-masing;
5. Dapat mengukur variabel faktor yang tidak dapat diukur secara langsung melalui variabel indikatornya

Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) merupakan metode nonparametrik atau metode yang tidak memerlukan asumsi distribusi dari data dan juga dapat digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal. PLS merupakan suatu model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis pada komponen atau varian (Aji & Harahab, 2018). Menurut Hamid & Anwar (2019) PLS-SEM bertujuan untuk melihat dan menguji apakah ada hubungan atau pengaruh prediktif antar konstruksi atau tidak.

Terdapat beberapa tahapan dalam *Partial Least Square* menurut Nuryanti & Soebagijo (2021) yaitu *Inner Model* atau model yang menggambarkan hubungan variabel laten independen (eksogen) dan variabel laten dependen (endogen). Hubungan variabel laten yang didasari oleh teori substantif. Sedangkan *Outer Model* merupakan hubungan antara variabel laten dengan indikator (*measurement model*). Menurut Hair et al. (2021) SEM-PLS memiliki beberapa keunggulan antara lain:

1. PLS-SEM menawarkan banyak fleksibilitas dalam menangani pengaturan model pengukuran yang berbeda. Misalnya, PLS-SEM dapat menangani model pengukuran reflektif dan formatif serta pengukuran item tunggal tanpa persyaratan atau batasan tambahan

2. Metode ini memungkinkan spesifikasi elemen model tingkat lanjut, seperti istilah interaksi dan konstruksi tingkat tinggi
3. Kompleksitas model secara umum tidak menjadi masalah bagi PLS-SEM. Selama data yang sesuai memenuhi persyaratan ukuran sampel minimum, kompleksitas model struktural tidak akan dibatasi

2.2.8 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran adalah bagian dari model jalur teoretis yang berisi indikator dan hubungannya dengan konstruk (Kock, 2019). Dalam penelitian ini, pengujian model pengukuran terdiri dari dua tahapan, yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan apakah pernyataan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur objek yang diteliti. Setelah terbukti valid, kuesioner dapat disebar kepada responden. Validitas dibagi menjadi validitas wajah dan validitas konstruk (Hair et al., 2013). Validitas konstruk sendiri terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen adalah jenis validitas yang menggunakan banyak indikator dengan asumsi bahwa indikator-indikator tersebut akan berkumpul dalam satu konstruk yang sama. Validitas ini dianggap valid jika nilai loading standar setidaknya 0,4, dan lebih baik jika $\geq 0,7$. Selain itu, nilai p-value yang signifikan dari setiap indikator harus $\leq 0,05$, dan nilai loading ke konstruk lain (*cross-loading*) harus lebih rendah daripada loading ke konstruk itu sendiri (Hair et al., 2013). Validitas diskriminan dapat dinilai dengan melihat nilai *cross-loading* dari setiap konstruk. Konstruk dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dari konstruk tersebut lebih besar dari korelasi terbesar antara konstruk tersebut dengan konstruksi lainnya (Hair et al., 2013).

Pengujian reliabilitas merupakan pengukuran keandalan atau konsistensi yang menunjukkan bahwa pengukuran yang sama akan memberikan hasil yang identik atau sangat mirip jika diulang. Ini diukur dengan menggunakan *Composite reliability* dan *Cronbach alpha*, yang mencerminkan konsistensi internal alat ukur. Biasanya, standar nilai yang digunakan adalah *Composite reliability* $\geq 0,70$ dan *Cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Namun, nilai $\geq 0,60$ masih dapat diterima (Hair et al., 2013).

2.2.9 Model Struktural (*Inner Model*) sebagai Uji Hipotesis

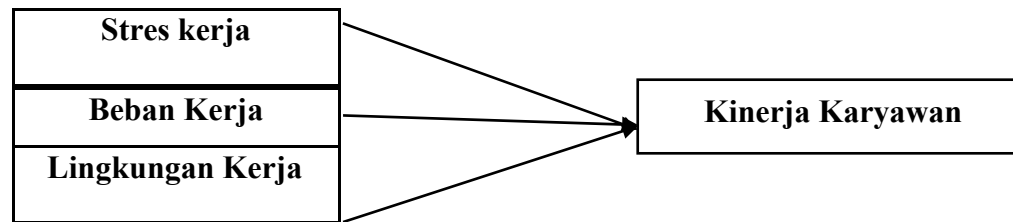
Model struktural (*inner model*) menggambarkan bagaimana konstruk saling terkait berdasarkan teori-teori yang digunakan yang didasarkan pada teori yang sudah mapan. Dalam model struktural ini, evaluasi dilakukan melalui beberapa kriteria, termasuk koefisien jalur (β) dan nilai signifikansi (p-value), koefisien determinasi (*adjusted r-squared*), relevansi prediktif (Q-Squared), dan *Variance Extracted For* (VAF) (Hair et al., 2013).

Langkah pertama dalam mengevaluasi model struktural adalah mengidentifikasi masalah multikolinearitas dan kecocokan model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien jalur (β) dan tingkat signifikansi (p-value). Nilai positif dari koefisien jalur menunjukkan hubungan positif antara konstruk eksogen dan endogen, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan negatif. Signifikansi hubungan ditentukan oleh nilai p-value, dengan p-value <0.1 , <0.05 , dan <0.01 menunjukkan signifikansi pada tingkat 10%, 5%, dan 1% berturut-turut (Hair et al., 2013).

Selanjutnya, koefisien determinasi (*adjusted r-square*) menunjukkan seberapa besar variasi variabel laten eksogen yang dapat menjelaskan variasi variabel laten endogen. Jika nilai determinasi tinggi, variabel endogen dianggap substansial, sedangkan nilai menengah atau rendah menunjukkan tingkat moderat atau lemah. Langkah terakhir adalah melihat ukuran efek yang dibagi menjadi lemah, sedang, dan kuat, dengan nilai 0.2, 0.15, dan 0.35 masing-masing (Hair et al., 2013).

2.2.10 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis memandang bahwa pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Indonesia adalah esensial untuk dipahami. Dengan memahami interaksi antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi pemahaman praktis dan teoritis dalam konteks lingkungan industri PT. Yamaha Indonesia. Berikut merupakan kerangka penelitian pada penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian pada gambar diatas, dapat diasumsikan bahwa ketiga variabel mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa hipotesis yang dikembangkan yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini yaitu menjelaskan apa yang menjadi fokus peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Yamaha Indonesia yang berada di Kawasan Industri Pulogadung, Jl. Rawa Gelam I No.5, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Jakarta Timur, untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Indonesia.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain.

a) **Data Primer**

Data primer merupakan data inti yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah (Maharani & Haryati, 2022). Data primer yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan berupa data angka skala.

b) **Data sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari pengamatan langsung, tetapi dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu (Maharani & Haryati, 2022). Data sekunder pada penelitian ini adalah informasi umum tentang Perusahaan, literatur yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu metode penelitian, definisi beban kerja, definisi stres kerja, definisi lingkungan kerja, definisi kinerja karyawan, dan indikator penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan Teknik sebagai berikut.

a) Observasi

Teknik observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan dilakukannya pengamatan langsung peneliti dapat memahami secara langsung keadaan aktual yang ada di lapangan.

b) Kuesioner

Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Kuesioner dilakukan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana kuesioner diberikan dalam bentuk daftar pertanyaan beserta pilihan jawabannya kepada responden. Adapun jumlah responden yang diberi kuesioner penelitian sebanyak 91 orang responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan.

c) Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara guna mendapatkan informasi yang lebih dalam. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yamaha Indonesia yaitu leader dan operator.

3.4 Operasional Variabel

Berdasarkan dari judul penelitian yaitu Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, maka variabel-variabel yang dibahas adalah:

a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X)

Variabel bebas atau *independent variabel* (X) merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Stres kerja (X1), Beban kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

b. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y)

Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat

adalah Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Operasional *Variabel*

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
Beban Kerja (X1) (Jeky, 2018)	Target yang harus dicapai	Pandangan mengenai besarnya target kerja yang harus dicapai.	BK1	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat banyak
			BK2	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat sulit
	Kondisi Pekerjaan	Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya	BK3	Pekerjaan saya memerlukan adanya aktivitas fisik yang berat
			BK4	Pekerjaan saya menuntut kecepatan yang tinggi dalam penyelesaiannya
			BK5	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat
	Penggunaan Waktu	Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung.	BK6	Saya tidak merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan
	Standard Pekerjaan	Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.	BK7	Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya
Stres Kerja (X2) (Artha, 2018)	Respon Tingkah Laku	Melawan situasi yang menekan dan fight yakni menghindari situasi yang menekan.	SK1	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
	Respon Tingkah Laku	Melawan situasi yang menekan dan fight yakni menghindari situasi yang menekan.	SK2	Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung
	Respon Kognitif	Terganggunya proses kognitif seperti: pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.	SK3	Pekerjaan disini membuat saya menjadi mudah lelah
	Respon Emosi	Rasa takut, cemas, malu, marah.	SK4	Saya merasa hasil kerja saya kurang memuaskan
	Respon Fisiologis	Meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan sistem pernafasan.	SK5	Saya merasa tegang apabila diberikan tugas yang berlebih
	Respon Emosi	Rasa takut, cemas, malu, marah.	SK6	Saya merasa cemas apabila pekerjaan saya belum selesai
	Respon Kognitif	Terganggunya proses kognitif seperti: pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.	SK7	Saya diberikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga sulit mengaturnya
	Respon Emosi	Rasa takut, cemas,	SK8	Saya mudah marah apabila tugas

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan	
Lingkungan Kerja (X3) (Sedarmayanti, 2015)	Respon Kognitif	malu, marah. Terganggunya proses kognitif seperti: pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.	SK9	yang diberikan terlalu banyak Saya merasa bosan dengan apa yang saya kerjakan sekarang	
		Terganggunya proses kognitif seperti: pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.	SK10	Saya sulit berkonsentrasi apabila suasana di ruangan tidak kondusif	
	Respon Tingkah Laku	Melawan situasi yang menekan dan fight yakni menghindari situasi yang menekan.	SK11	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus	
	Respon Tingkah Laku	Melawan situasi yang menekan dan fight yakni menghindari situasi yang menekan.	SK12	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapat desakan dari atasan	
	Lingkungan Fisik	Lingkungan Fisik	Penerangan atau cahaya, temperatur udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan suara,	LK 1	Penerangan lampu dalam ruangan belum cukup baik
				LK2	Penataan ruang kerja membuat saya kurang nyaman dalam bekerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan	
Kinerja Karyawan (Y) (Artha, 2018)	Lingkungan Non Fisik	getaran mekanis, aroma, tata waktu.	LK3	Saya merasakan sirkulasi udara yang kurang baik di tempat kerja	
		Hubungan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan.	LK4	Belum terjadi hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan	
			LK5	Saya terganggu dengan tingkat kebisingan yang ada dalam lingkungan kerja	
			LK 6	Perusahaan belum menyediakan ruangan kerja yang nyaman guna mendukung aktivitas kerja	
	Lingkungan Fisik	Penerangan atau cahaya, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan suara, <i>layout</i>		LK 7	Belum adanya jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan perusahaan
				LK8	Fasilitas yang disediakan belum cukup lengkap dan memadai
				LK9	Tata warna ruang kantor membuat karyawan kurang nyaman
	Lingkungan Non Fisik	Hubungan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan.		LK10	Belum terjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan
			Hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia	KK1	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
		untuk aktivitas lain.		
	Kuantitas	Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	KK2	Target yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan saya
	Ketepatan Waktu	Hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	KK3	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan belum sesuai dengan kemampuan saya
	Kualitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.	KK4	Saya kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima
	Kualitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.	KK5	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi
	Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber	KK6	Saya belum bisa menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Pertanyaan
		daya. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja	KK7	
	Kemandirian	dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor		Saya sering datang terlambat
	Ketepatan Waktu	Hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	KK8	Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang telah ditentukan

Sumber: (Tama,2020)

Pada variabel beban kerja (X1) diukur menggunakan beberapa indikator penilaian yaitu pandangan mengenai besarnya target kerja yang harus dicapai; bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya; kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung, dan kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Indikator yang digunakan sebagai penelitian ini ditentukan berdasarkan yang sering terjadi dilapangan.

Selanjutnya indikator yang digunakan pada variabel stres kerja (X2) yaitu melawan situasi yang menekana dan fight yaitu dengan menghindari situasi yang menekan, terganggunya proses kognitif seperti pikiran kacau; menurunnya konsentrasi; pikiran berulang dan tidak wajar yang menyebabkan kelelahan operator dalam melakukan pekerjaannya; rasa takut, cemas, malu, dan marah yang berdampak pada hasil kerja yang kurang memuaskan; meningkatnya tekanan darah yang disebabkan oleh riwayat keluarga, merokok, konsumsi garam yang berlebih, jarang melakukan olahraga. Hal ini bisa berdampak pada terjadinya strok, serangan jantung, dan gagal ginjal; detak jantung bisa terjadi karena kekurangan darah (anemia), berat badan yang berlebih, merokok. Hal ini

bisa menyebabkan terjadinya aritmia; detak nadi yang penyebabnya sama seperti detak jantung dan dampaknya bisa terjadi kelelahan kerja; dan sistem pernafasan yang disebabkan oleh suhu udara yang tinggi pada lantai produksi dapat menyebabkan gangguan pernafasan.

Variabel lingkungan kerja (X3) dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Untuk lingkungan fisik sendiri dinilai dari beberapa indikator yaitu pencahayaan ruangan yang dimana menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 1405/Menkes/SK/XI/2002 untuk standar pencahayaan area produksi dengan mesin seperti *cutting*, *grooving*, dan lain sebagainya sebesar 750 lux, untuk area pengecatan dan *spraying* sebesar 750 lux, dan untuk *quality control* membutuhkan penerangan sebesar 1000 lux. Pencahayaan yang buruk dapat meningkatkan risiko kecelakaan. Karyawan dapat mengambil postur kerja yang tidak netral, seperti membungkuk, jika pencahayaan terlalu silau atau remang-remang. Risiko tersandung dan kesulitan menilai ketinggian dan jarak dapat meningkat ketika ada kontras terang dan gelap; Menurut Kepmenkes No. 1405 Tahun 2002 batas kelembaban ruangan industri adalah 40% - 60%. Bila kelembaban udara ruang kerja > 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*. Bila kelembaban udara ruang kerja < 40% perlu menggunakan alat *humidifier*; Menurut Kepmenkes No. 1405 Tahun 2002 untuk kebisingan suara pada pabrik berbeda-beda menyesuaikan dari durasi paparan kebisingan per hari berapa. Untuk 1 jam level kebisingan sebesar 94 dBA, 2 jam sebesar 91 dBA, 4 jam sebesar 88 dBA, 8 jam sebesar 85 dBA, 16 jam 82 dBA, 24 jam sebesar 80 dBA; dan untuk *layout* sendiri berdasarkan dari segi tata letak dan warna dari ruangan. Dan untuk lingkungan non fisik dinilai dari indikator hubungan dengan atasan dan hubungan sesama antar karyawan.

Terakhir, variabel kinerja karyawan (Y) dinilai dari beberapa indikator yaitu hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; dan Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab

karyawan terhadap kantor.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah seluruh atribut yang menjadi subjek penelitian, di mana atribut tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok individu, peristiwa, atau objek yang menarik perhatian peneliti (Pasi, 2019). Pada penelitian ini yang menjadi populasi untuk diteliti adalah 967 karyawan pada PT. Yamaha Indonesia.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memberikan keterangan atau data untuk suatu penelitian yang terdiri dari nilai/skor/peubah-peubah yang bersifat terbatas jumlahnya (Abadi, 2006). Jika populasi besar dan peneliti tidak memiliki dana, tenaga, atau waktu yang cukup untuk mempelajari semua informasinya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 91 karyawan di PT Yamaha Indonesia.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang digunakan. Ada dua Teknik pengambilan sampel, yaitu Teknik *probability sampling* dan *nonprobability sampling*, yaitu:

1. *Probability sampling* (sampel probabilitas, sampel berpeluang) merupakan pendekatan di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel.
2. *Nonprobability sampling* (sampel tidak berpeluang) merupakan metode sampling yang tidak memberikan peluang untuk dipilih sebagai sampel.

Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan kategori sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi diambil sebagai sampel (Suryani et

al., 2023). Sensus, di sisi lain, adalah metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi diambil sebagai sampel.

3.6 Uji *Outer Model*

Uji ini merupakan pengujian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel laten dengan indikator-indikatornya dengan menguji validitas dan reliabilitas dari indikator yang membentuk struktur tersebut. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan cara yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Sedangkan uji validitas dengan memanfaatkan uji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1. Uji *Convergent Validity*

Validitas konvergen adalah suatu metode pengukuran indeks yang memperhitungkan keterkaitan antara nilai item dan nilai konstruksi yang diestimasi melalui *Partial Least Squares* (PLS). Validitas ini dianggap valid jika nilai loading standar setidaknya 0,5, dan lebih baik jika $\geq 0,7$. Selain itu, nilai p-value yang signifikan dari setiap indikator harus $\leq 0,05$, dan nilai loading ke konstruk lain (*cross-loading*) harus lebih rendah daripada loading ke konstruk itu sendiri. Jumlah minimum yang diterima untuk AVE adalah 0,50 atau lebih tinggi, menunjukkan bahwa konstruk tersebut menjelaskan setidaknya 50% dari variasi indikator yang membentuknya (Hair et al., 2021).

2. Uji *Discriminant Validity*

Validitas Diskriminan diukur melalui *cross correlation*, dimana jika nilai korelasi antara indikator pada variabel yang berbeda lebih rendah daripada nilai loading factor dalam variabel tersebut, maka indikator tersebut dianggap valid untuk mengukur variabel yang bersangkutan. Validitas diskriminan terjadi ketika instrumen yang berbeda digunakan untuk mengukur dua konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi, dan hasilnya menunjukkan bahwa skornya memang tidak berkorelasi (Salim & Sabuhari, 2022). Untuk memvalidasi diskriminan, kriteria pentingnya adalah nilai *forneil* dan *lacker* serta HTMT (*Heterotrait Monotrait ratio*) harus berada di bawah 0,9 (Hair et al., 2021).

3. Uji *Composite Reliability*

Pemeriksaan reliabilitas dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Tujuan dari pemeriksaan reliabilitas ini adalah untuk mengevaluasi seberapa konsisten sebuah variabel dalam pengukuran. Kriteria yang umumnya digunakan adalah nilai yang sama dengan atau lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2021). *Cronbach's alpha* berperan dalam menetapkan batas minimum reliabilitas suatu konstruk, sementara *Composite reliability* memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai reliabilitas konstruk tersebut

3.7 Uji *Inner Model*

Uji ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk memahami hubungan antar konstruk yang telah ditentukan. Pada uji *inner model* Uji ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk memahami hubungan antar konstruk yang telah ditentukan. Pada uji *inner model* ada empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Pada uji ini ada beberapa tahapan uji yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut.

1. Uji *R-square*

Pengujian *R-Square* digunakan untuk mengevaluasi apakah model yang diuji dapat berfungsi sebagai prediktor atau tidak. Pada uji ini ada beberapa kriteria dalam mengambil Keputusan berikut merupakan kriterianya. Menurut Haryono (2017) ada beberapa kriteria dalam mengambil Keputusan uji *R-square* yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Kriteria Pengambilan Keputusan *R-square*.

Kriteria	Nilai	Tingkat pengaruh
R-square	0,19	Rendah
	0,33	Sedang
	0.66	Tinggi

Sumber : (Haryono, 2017)

2. Uji *Path Coefficient* (Koefisien jalur)

Pengujian Koefisien Jalur adalah suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Ini merupakan sebuah proses hipotesis yang menentukan keberadaan dampak berdasarkan pada nilai probabilitas dan statistik t. Nilai probabilitas (p-value) yang kurang dari 0,05, dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 5%, menandakan bahwa terdapat dampak yang signifikan. Persyaratan untuk menerima hipotesis adalah ketika nilai statistik t lebih besar dari 1,96 (sesuai dengan t-tabel untuk alpha 5%) dan p-value kurang dari 0,05 (Nuratriningrum & Komarudin, 2021).

3. Uji Hipotesis

Untuk menentukan variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperlukan pengujian hipotesis. Hair et al. (2021) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis ini melibatkan analisis nilai p-value, di mana sebuah variabel dianggap berpengaruh secara signifikan jika nilai p-value-nya kurang dari 0,05, dan nilai t-statistiknya lebih besar dari 1,960 ($\alpha = 0,05$). Proses pengujian ini dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, terutama melalui menu *bootstrapping*. Dalam konteks ini, *bootstrapping* berfungsi untuk melakukan pengambilan sampel ulang dari data yang ada, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang populasi yang diteliti. Selanjutnya, nilai p-value dan t-statistik akan dihitung dari hasil bootstrapping untuk mengevaluasi signifikansi variabel.

Tabel 3. 3 Kriteria Pengambil Keputusan Hipotesis

Kriteria	Nilai	Tingkat Pengaruh
<i>P-Value</i>	<0,05	Diterima
<i>t-Statistic</i>	>1,96	Diterima

Sumber : (Hair et al., 2021)

3.8 Alur Penelitian

Berikut merupakan alur penelitian yang dilakukan pada penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

Berikut penjelasan dari tiap tahapan pada gambar 3.1.

1. Identifikasi Masalah

Pada tahap identifikasi masalah, peneliti melakukan analisis mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan yang akan menjadi latar belakang dan dasar dilakukannya

penelitian ini.

2. Perumusan Masalah

Setelah dilakukan identifikasi masalah, maka dilakukan perumusan masalah. Pada tahap ini masalah – masalah yang telah ditemukan sebelumnya akan dikerucutkan agar lebih spesifik dan rumusan masalah tersebut akan diselesaikan pada penelitian ini.

3. Studi Literatur

Setelah dilakukan perumusan masalah, kemudian dilakukan studi literatur. Studi literatur dilakukan untuk mencari informasi yang relevan dengan masalah yang akan diselesaikan pada penelitian ini. Studi literatur juga bertujuan untuk mengkaji beberapa teori dasar yang relevan dengan masalah yang akan diteliti

4. Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti melakukan pembuatan kuesioner kemudian dilanjut dengan menentukan populasi dan sampel dari penelitian ini untuk dijadikan responden. Setelah didapat populasi dan sampel, peneliti akan melakukan pendistribusian kuesioner.

Pertanyaan yang dijelaskan pada tabel 3.1 akan dijadikan sebagai bahan kuesioner. Berdasarkan dari penjelasan di tabel 3.1 bahwa terdapat empat belas indikator dan 37 butir pertanyaan. Kuesioner dibuat dengan menggunakan *google form* yang disebar langsung kepada karyawan PT. Yamaha Indonesia.

5. Pengolahan Data

Berdasarkan dari hasil pengisian kuesioner oleh responden, hasil tersebut akan diolah dengan metode SEM PLS menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Pengolahan data menggunakan SEM PLS ada dua tahapan ketika pengujian yaitu *outer model* dan *inner model* berikut penjelasan dari kedua tahapan tersebut.

a) Uji Outer Model

Uji ini merupakan pengujian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel laten dengan indikator-indikatornya dengan menguji validitas dan reliabilitas dari indikator yang membentuk struktur tersebut. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan cara yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan

dengan uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Sedangkan uji validitas dengan memanfaatkan uji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

b) Uji Inner Model

Uji ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk memahami hubungan antar konstruk yang telah ditentukan. Pada uji *inner model* ada empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Pada uji ini ada beberapa tahapan uji yang harus dilakukan yaitu uji R-square, Uji *path Coefficient*, dan uji hipotesis

6. Analisis Data

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap data yang telah didapatkan pada pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS.

7. Pembahasan

Setelah itu, menganalisis data menggunakan *software* SmartPLS. Analisis dilakukan pada setiap responden untuk mengidentifikasi area di mana kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia perlu diperbaiki atau ditingkatkan, dengan tujuan memberikan solusi perbaikan yang efektif.

8. Kesimpulan dan Saran

Tahap kesimpulan dan saran merupakan tahap terakhir dalam penelitian ini. Kesimpulan dilakukan terhadap analisis data dan pemberian penjelasan serta diambil untuk menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian. Sedangkan saran merupakan usulan yang akan diberikan kepada perusahaan dan penelitian selanjutnya terkait penelitian ini.

3.9 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain.

a) Data Primer

Data primer merupakan data inti yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah (Maharani & Haryati, 2022). Data primer yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Yamaha Indonesia.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari pengamatan langsung, tetapi dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu (Maharani & Haryati, 2022). Data sekunder pada penelitian ini adalah informasi umum tentang Perusahaan, literatur yang berkaitan dengan metode penelitian dan definisi dari tiap variabel.

3.10 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan Teknik sebagai berikut.

a) Observasi

Teknik observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan dilakukannya pengamatan langsung peneliti dapat memahami secara langsung keadaan aktual yang ada di lapangan.

b) Kuesioner

Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Kuesioner dilakukan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana kuesioner diberikan dalam bentuk daftar pertanyaan beserta pilihan jawabannya kepada responden. Adapun jumlah responden yang diberi kuesioner penelitian sebanyak 91 orang responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan.

c) Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara guna mendapatkan informasi yang lebih dalam. Informan dalam penelitian ini adalah foreman, leader, dan operator.

3.11 Operasional Variabel

Berdasarkan dari judul penelitian yaitu Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, maka variabel-variabel yang dibahas adalah:

a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X)

Variabel bebas atau *independent variabel* (X) merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Beban Kerja (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

b. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y)

Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Profile Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Yamaha Indonesia (YI) didirikan pada tanggal 27 Juni 1974. Asal usulnya adalah Torakusu Yamaha yang pekerjaan sehari-harinya adalah memperbaiki organ. Karena keahliannya dalam perbaikan organ, suatu hari ia diminta untuk memperbaiki organ di Pabrik Organ Yamaha di Hamamatsu, Jepang. Pada tahun 1897, Yamaha direorganisasi menjadi Nippon Gakki Co.Ltd. Torakusu Yamaha menjadi presiden pertama dan menggunakan Yamaha sebagai merek dagangnya.

Pada awalnya Nippon Gakki Co. Ltd. memproduksi upright piano sejak tahun 1910, kemudian berkembang dan 2 tahun kemudian dan mulai memproduksi grand piano. Pada tahun 1965 Gen'ichi Kawakami sebagai Presiden Direktur saat itu yang sedang berkunjung ke Indonesia melihat antusiasme masyarakat lokal dalam kesenian, terlebih pada bidang musik. Beliau melihat potensi besar di negeri ini sehingga timbul gagasan untuk mendirikan industri pembuatan alat musik di Indonesia. Sejarah Yamaha musik di Indonesia dimulai pada tahun 1970, ketika perwakilan Yamaha Musik Jepang (Nippon Gakki), Mr. Yasuke Sato datang ke Indonesia dan bertemu Sultan Yogyakarta, Sri Sultan Hamengkubuwono IX. Kedatangannya pada saat itu bertujuan untuk membahas kemungkinan melakukan kolaborasi dalam rangka mempopulerkan kegiatan bermusik di tanah air.

Pada tahun 1971, ketika di Jakarta masih langka kursus musik, untuk pertama kalinya Yayasan Musik Yamaha menanamkan embrio-nya di bumi pertiwi, tepatnya di Jl. Hayam Wuruk, Jakarta. Pada tanggal 22 Desember 1972, Yamaha Music Foundation mengubah namanya menjadi Yayasan Musik Indonesia (YMI) sebagai nama resmi yang bertahan hingga sekarang. Pada tanggal 12 Desember 1972, Gen'ichi Kawakami dengan Ali Syarif sepakat untuk mendirikan perusahaan pembuatan alat musik di Indonesia.

Yamaha tidak hanya memproduksi alat musik saja, namun merupakan produsen dan pemasar dari berbagai macam produk seperti sepeda motor, produk audio visual,

semikonduktor, perlengkapan komputer, alat-alat olahraga, perlengkapan rumah tangga dan furniture, logam dan metal khusus, alat- alat berat dan robot untuk keperluan industri.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Yamaha Indonesia memiliki visi dan misi untuk memajukan Perusahaan. Berikut merupakan visi dan misi PT. Yamaha Indonesia.

a. Visi

Menciptakan berbagai produk dan pelayanan yang mampu memuaskan berbagai macam kebutuhan dan keinginan dari berbagai pelanggan Yamaha di seluruh dunia, berupa produk dan layanan Yamaha di bidang akustik, rancangan, teknologi, karya cipta, dan pelayanan yang selalu mengutamakan pelanggan.

b. Misi

Berikut merupakan misi dari PT. Yamaha Indonesia.

1. Mempromosikan dan mendukung popularisasi pendidikan musik.
2. Operasi dan manajemen yang berorientasi pada pelanggan.
3. Kesempurnaan dalam produk dan pelayanan.
4. Usaha yang berkesinambungan untuk mengembangkan dan menciptakan pasar.
5. Peningkatan dalam bidang penelitian dan pengembangan secara berkala serta globalisasi dari bisnis Yamaha secara terus menerus mengembangkan pertumbuhan bisnis yang positif melalui diversifikasi produk.

4.1.3 Logo Perusahaan

Berikut merupakan logo dari PT. Yamaha Indonesia:



Gambar 4. 1 Logo Perusahaan

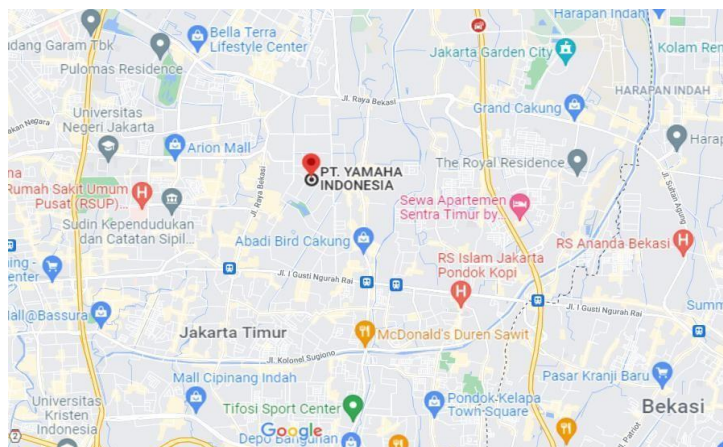
Sumber: Departemen PE PT. Yamaha Indonesia

PT. Yamaha Indonesia memutuskan untuk menggunakan garpu tala sebagai logo dan merek perusahaannya. Tiga Garpu Tala ini melambangkan hubungan kerjasama dan juga mewakili tiga pilar bisnis yang ada yaitu teknologi, produksi dan penjualan. Selain itu, Tiga Garpu Tala tersebut juga melambangkan tiga unsur penting dalam music yaitu melodi, harmoni, dan ritmik.

Sedangkan untuk *tagline* dari logo yamaha resmi diluncurkan pada tanggal 24-27 Januari di Anaheim, California tepatnya pada saat diadakannya pameran NAMM Show atau pameran dagang produk musik terbesar di dunia. *Tagline* “Make Waves” merupakan sebuah komitmen merek yang mengekspresikan dengan jelas dan sederhana tentang nilai yang Yamaha tawarkan kepada para pelanggannya

4.1.4 Lokasi Perusahaan

PT. Yamaha Indonesia terletak di Kawasan Industri Pulogadung, Jl. Rawa Gelam I No.5, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.



Gambar 4. 2 Lokasi PT Yamaha Indonesia

Sumber : *Google Maps*

4.1.5 Produksi Perusahaan

PT. Yamaha Indonesia memproduksi dua jenis piano, yaitu *Grand Piano* (GP) dan *Upright Piano* (UP). Setiap jenis piano terdiri dari beberapa jenis yang dijual di dalam negeri dan internasional. Model dan jenis piano produksi PT. Yamaha Indonesia juga hadir dalam berbagai warna. Tujuan pasar luar negeri antara lain Asia, Amerika, Eropa,

Jepang, China, dan Rusia. Berikut jenis-jenis piano yang diproduksi oleh PT. Yamaha Indonesia:



Gambar 4. 3 Upright Piano



Gambar 4. 4 Grand Piano

4.2 Uji Kebutuhan Jumlah Responden

Penggunaan PLS-SEM memiliki dua keunggulan utama terkait karakteristik data (yaitu distribusi dan skala). Dalam situasi di mana sulit atau tidak mungkin untuk memenuhi persyaratan yang lebih ketat dari teknik multivariat tradisional (misalnya distribusi data normal), PLS-SEM adalah metode yang lebih disukai. Fleksibilitas PLS-SEM yang lebih besar digambarkan dengan label “*soft modeling*,” yang diciptakan oleh Wold (1982), yang mengembangkan metode ini. Pada metode ini terdapat tingkat signifikansi 1%, 5%, dan 10% yang dimana semakin besar tingkat signifikansi maka semakin kecil tingkat kepercayaan dalam pengambilan keputusan. Karena semakin besar tingkat signifikansi maka semakin kecil pula data yang diperlukan untuk memastikan hasil penelitian yang kredibel. Tingkat signifikansi yang standar umum digunakan dalam ilmu statistik yaitu 5% dan nilai minimum R kuadrat yang digunakan yaitu 0.25 (Hair et al., 2017).

Tabel 4. 1 Ukuran Sampel Untuk Sem PLS

<i>Minimum number of arrows pointing at a construct</i>	<i>Significance Level</i>											
	1%				5%				10%			
	Minimum R ²				Minimum R ²				Minimum R ²			
	0.10	0.25	0.50	0.75	0.10	0.25	0.50	0.75	0.10	0.25	0.50	0.75
2	158	75	47	38	110	52	33	26	88	41	26	21
3	176	84	53	42	124	59	38	30	100	48	30	25

<i>Minimum number of arrows pointing at a construct</i>	<i>Significance Level</i>											
	1%				5%				10%			
	Minimum R ²				Minimum R ²				Minimum R ²			
	0.10	0.25	0.50	0.75	0.10	0.25	0.50	0.75	0.10	0.25	0.50	0.75
4	191	91	58	46	137	65	42	33	111	53	34	27
5	205	98	62	50	147	70	45	36	120	58	37	30
6	217	103	66	53	157	75	48	39	128	62	40	32
7	228	109	69	56	166	80	51	41	136	66	42	35
8	238	114	73	59	174	84	54	44	143	69	45	37
9	247	119	76	62	181	88	57	46	150	73	47	39
10	256	123	79	64	189	91	59	48	156	76	49	41

Sumber : Cohen (1992)

Berdasarkan gambar 4.1 menyatakan bahwa dengan jumlah variabel independen sebanyak 3 dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai minimum R kuadrat 0.25 maka jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu 59 orang.

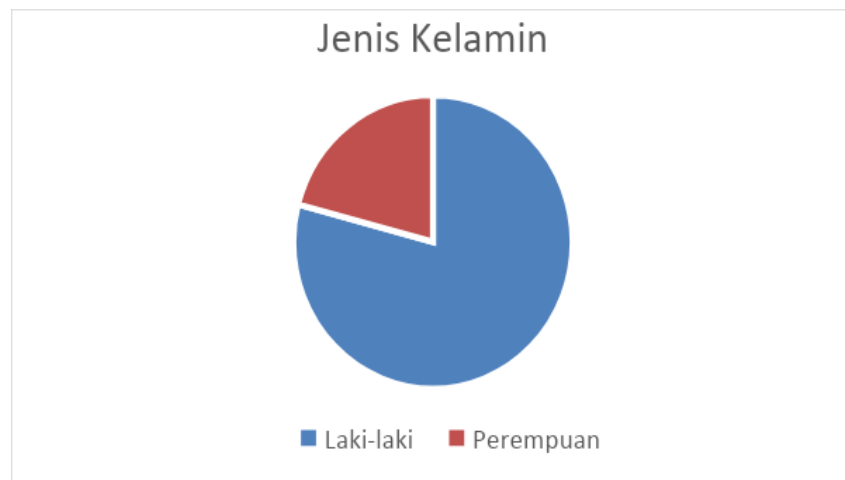
4.3 Karakteristik Responden

Data responden dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner *online* melalui *Google Form* kepada karyawan PT Yamaha Indonesia. Pemilihan responden dilakukan secara acak. Sebanyak 91 responden dengan karakteristik beragam dilibatkan dalam penelitian ini. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat Pendidikan terakhir.. Berikut hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	72	79,12%
Perempuan	19	20,88%
Total	91	100%

Dari Tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dimana didapat hasil bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 72 responden dengan persentase 79,12% sedangkan responden perempuan sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 20,88%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden Perempuan.



Gambar 4. 3 Diagram *Chart* Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

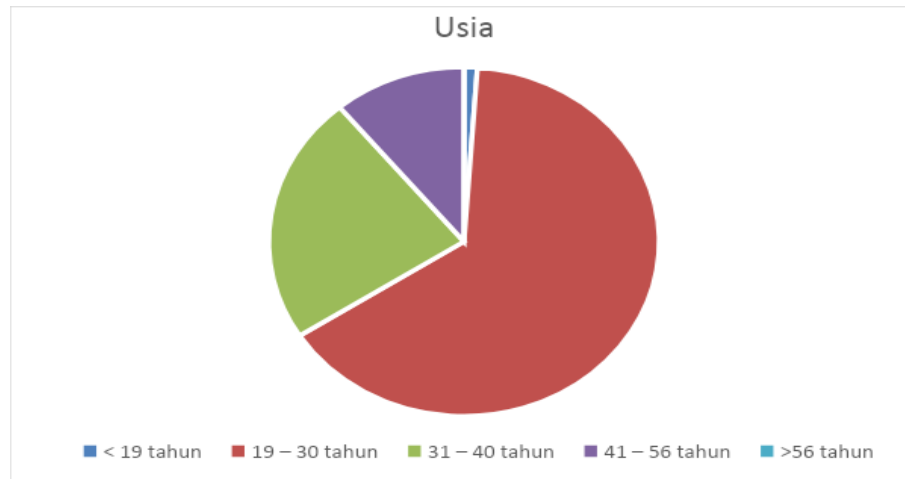
Karakteristik berikutnya yaitu usia dari responden atau karyawan. Berikut hasil frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
< 19 tahun	1	1%
19 – 30 tahun	59	65%
31 – 40 tahun	21	23%
41 – 56 tahun	10	11%
>56 tahun	0	0%
Jumlah	91	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dilihat dari karakteristik umur tiap responden itu beraneka macam. Responden dengan umur < 19 tahun sebanyak 1 dengan persentase 1%, 19 – 30 tahun sebanyak 59 dengan persentase 65%, 31 – 40 tahun sebanyak 21 dengan persentase 23%, 41 – 56 tahun sebanyak 10 dengan persentase 11%,

dan > 56 tahun sebanyak 0 dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia rentan 19-30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan usia lainnya



Gambar 4. 4 Diagram *Chart* Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Kemudian ciri selanjutnya adalah pendidikan terakhir karyawan yang diperoleh dari 91 responden. Hasil frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	91	98,91%
D3	1	1,10%
S1	0	0%
Jumlah	91	100%

Dari hasil pengisian kuesioner berdasarkan dari pendidikan terakhir bahwa jumlah dari SD sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%, SMP sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%, SMA/SMK sebanyak 91 orang dengan persentase sebesar 98,91%, D3 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,10%, dan S1 sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK lebih dominan sebesar 98,91%.



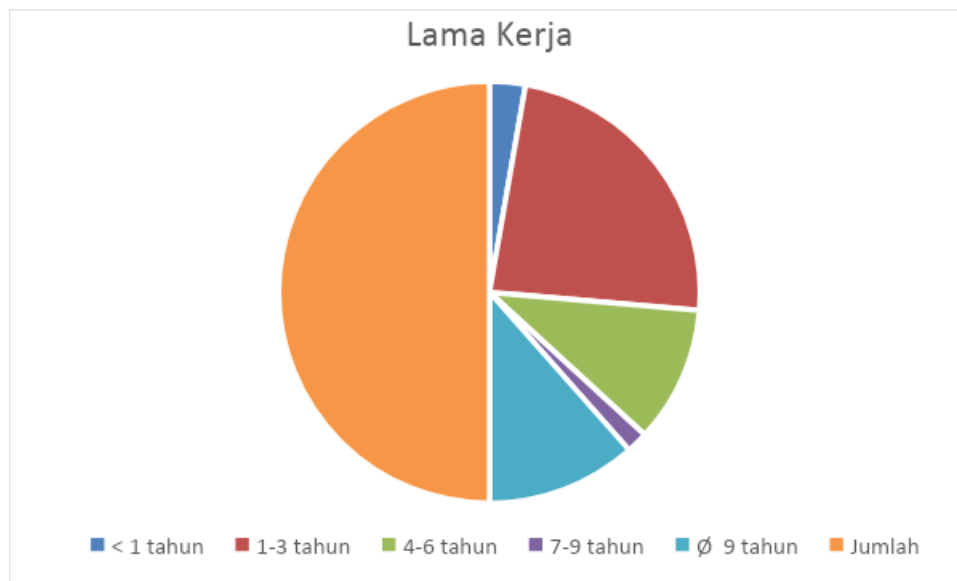
Gambar 4. 5 Diagram *Chart* Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian karakteristik selanjutnya adalah lamanya karyawan bekerja di PT Yamaha Indonesia. Berikut hasil frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	5	5%
1-3 tahun	43	47%
4-6 tahun	19	21%
7-9 tahun	3	3%
>9 tahun	21	23%
Jumlah	91	100%

Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 dengan persentase sebesar 5%, 1-3 tahun sebanyak 43 dengan persentase sebesar 47%, 4 - 6 tahun sebanyak 19 dengan persentase sebesar 21%, 7-9 tahun sebanyak 3 dengan persentase sebesar 3%, dan lebih dari 9 tahun sebanyak 21 dengan persentase sebesar 23%, berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun lebih dominan sebanyak 47%.



Gambar 4. 6 Diagram *Chart* Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memahami data guna mengetahui skor jawaban untuk setiap pertanyaan setiap variabel yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan skala 1 paling kecil hingga 5 skala paling besar. Berikut rumus perhitungan dari analisis deskriptif.

$$Interval = \frac{Maksimum - minimum}{total\ keseluruhan}$$

$$Interval = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

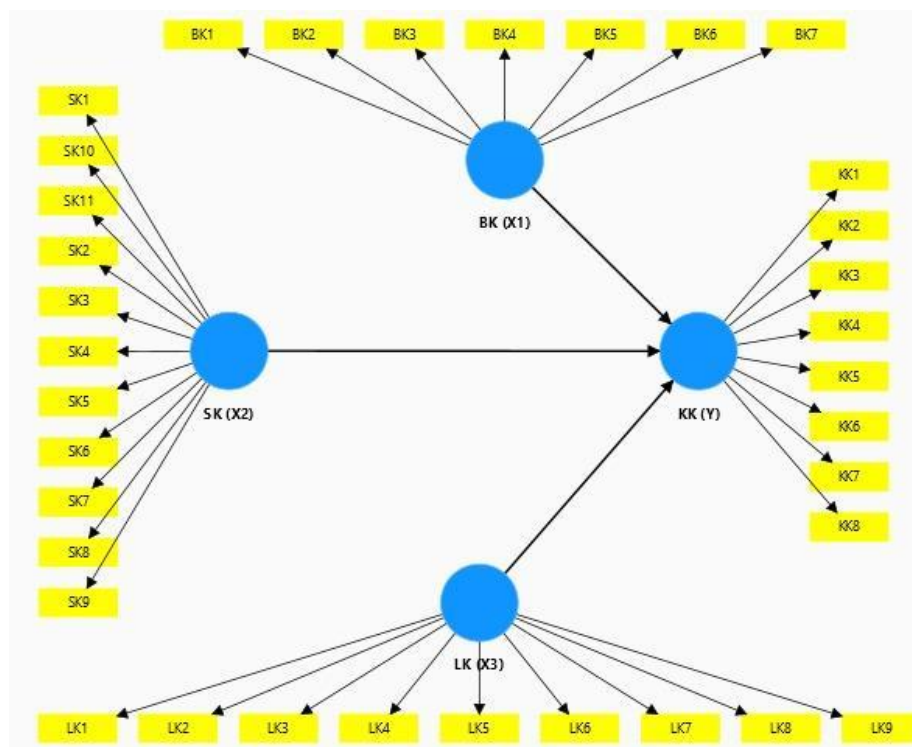
Berdasarkan perhitungan di atas maka skala sebaran yaitu sebagai berikut.

Tabel 4. 6 Skala Sebaran

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,80
Tidak Setuju	1,81 – 2,60
Netral	2,61 – 3,42
Setuju	3,43 – 4,23
Sangat Setuju	4,24- 5,00

4.5 Model Awal SEM-PLS

Metode yang digunakan untuk pengolahan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis SEM-PLS guna memprediksi hubungan pengaruh antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Analisis SEM-PLS menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0. berikut merupakan gambar keseluruhan model awal dari penelitian ini:



Gambar 4. 7 Model Awal Penelitian

Dari ilustrasi model penelitian tersebut, ada empat variabel laten yang terbagi menjadi tiga variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel eksogen disini merujuk pada faktor-faktor independen, seperti beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, variabel endogen adalah faktor dependen, yakni kinerja karyawan. Ketiga variabel eksogen dalam model ini menggunakan indikator formatif, yang berarti bahwa arus kausalitas berasal dari indikator ke variabel laten, menunjukkan bahwa indikator tersebut mempengaruhi atau membentuk variabel latennya. Di sisi lain, variabel endogen dalam model ini menggunakan indikator reflektif, di mana arus kausalitas

berjalan dari variabel laten ke indikator, menunjukkan bahwa variabel laten mencerminkan atau memengaruhi indikatornya.

4.5.1 Uji *Outer Model* (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Pada SEM-PLS, langkah awal dalam pengolahan data adalah melakukan analisis pada model pengukuran (*outer model*) untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dan variabel laten. Bagian ini mencakup pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas diuji uji *convergent validity* dan *discriminant*, sementara reliabilitas diuji menggunakan uji *composite reliability*.

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji *convergent validity* dilakukan untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian dilakukan menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0. Pada uji ini, suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai dari *loading factor* yang dihasilkan $\geq 0,7$ tetapi nilai *outer loading* dibawah 0,7 tetapi masih di atas 0,4 masih dapat diterima dan dianalisis (Hair et al., 2017). Selain melihat *outer loading*, uji validitas *convergent* juga dapat dilakukan dengan melihat nilai AVE. Jika nilai AVE di atas 0.5 maka suatu indikator telah memenuhi validitas *convergent* yang baik.. Berikut merupakan hasil dari pengolahan menggunakan *software* SmartPLS.

Tabel 4. 7 Hasil *Loading Factor*

Kode	Loading Factor	AVE	Keterangan
BK1	0.710		Valid
BK2	0.712		Valid
BK3	0.764		Valid
BK4	0.721	0.552	Valid
BK5	0.790		Valid
BK6	0.748		Valid
BK7	0.752		Valid
SK1	0.746		Valid
SK2	0.729		Valid
SK3	0.761	0.558	Valid
SK4	0.701		Valid
SK5	0.733		Valid
SK6	0.713		Valid

Kode	Loading Factor	AVE	Keterangan
SK7	0.740		Valid
SK8	0.747		Valid
SK9	0.797		Valid
SK10	0.765		Valid
SK11	0.779		Valid
LK 1	0.746		Valid
LK2	0.721		Valid
LK3	0.776		Valid
LK4	0.753		Valid
LK5	0.716	0.557	Valid
LK 6	0.763		Valid
LK 7	0.797		Valid
LK8	0.737		Valid
LK9	0.756		Valid
KK1	0.710		Valid
KK2	0.742		Valid
KK4	0.718		Valid
KK5	0.806	0.557	Valid
KK6	0.718		Valid
KK7	0.722		Valid
KK8	0.793		Valid

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai seluruh nilai *factor loading* sudah mencapai ketentuan yaitu ≥ 7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,5$ sehingga menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel penelitian ini dapat dikatakan valid dan memenuhi uji validitas konvergen.

2) Uji *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant Validity* dilakukan untuk mengetahui korelasi antara indikator dengan variabel. Uji *Discriminant Validity* dapat ditentukan dengan melihat hasil nilai *cross loading*. Model indikator dapat dikatakan valid ketika nilai *cross loading* lebih besar daripada nilai konstraknya ($\geq 0,7$). Berikut merupakan hasil *cross loading* antar konstruk dari pengolahan menggunakan *software* SmartPLS 4.

Tabel 4. 8 Nilai *Cross Loading*

Variabel	BK (X1)	SK(2)	LK(X3)	KK(Y)
BK1	0.791	0.479	0.534	0.520
BK2	0.685	0.536	0.336	0.510

Variabel	BK (X1)	SK(2)	LK(X3)	KK(Y)
BK3	0.859	0.569	0.523	0.523
BK5	0.838	0.697	0.600	0.619
SK2	0.496	0.709	0.436	0.477
SK3	0.656	0.779	0.465	0.515
SK4	0.418	0.696	0.375	0.490
SK5	0.663	0.753	0.571	0.626
SK6	0.482	0.768	0.518	0.541
SK8	0.468	0.788	0.528	0.527
SK9	0.578	0.842	0.590	0.587
SK11	0.613	0.748	0.481	0.601
LK 1	0.509	0.543	0.884	0.581
LK2	0.497	0.455	0.869	0.541
LK3	0.606	0.613	0.830	0.692
LK 6	0.498	0.575	0.779	0.570
KK1	0.597	0.648	0.457	0.684
KK4	0.586	0.621	0.707	0.836
KK5	0.560	0.454	0.435	0.749
KK6	0.391	0.478	0.425	0.753
KK8	0.463	0.520	0.651	0.793

Selanjutnya terdapat tabel *fornell lacker* pada uji *convergent validity*. Kriteria *fornell laker* menunjukkan nilai akar AVE variabel lebih besar dibandingkan dengan variabel konstruk atau korelasi antar variabel. Berikut merupakan hasil dari *Fornell Lacker* pada penelitian ini.

Tabel 4. 9 Nilai *Fornell Lacker*

Variabel	BK (X1)	KK(Y)	LK(X3)	SK(X2)
BK (X1)	0.796			
KK (Y)	0.687	0.765		
LK (X3)	0.633	0.716	0.841	
SK (X2)	0.724	0.722	0.656	0.762

3) Uji Reliabilitas

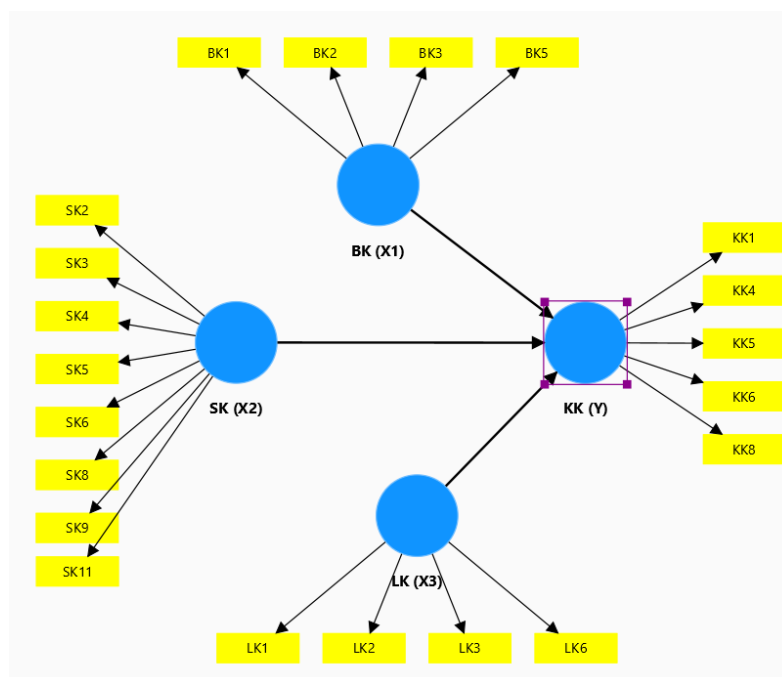
Nilai reliabilitas dan *cronbach alpha* dapat digunakan dalam menentukan reliabilitas suatu variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,7 (Hair et al., 2021). Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4. 10 Nilai Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
BK (X1)	0.804	0.873
KK (Y)	0.822	0.875
LK (X3)	0.862	0.906
SK (X2)	0.896	0.917

4) Model Struktural Akhir

Model struktural akhir merupakan suatu model struktural ketika seluruh proses uji measurement model mencakup uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas. Berikut merupakan model struktural akhir yang sudah melewati uji *measurement* sehingga dapat dikatakan valid dan reliabel.



Gambar 4. 8 Model Akhir

4.5.2 Uji Inner Model

Uji *structural model* dilakukan setelah uji *measurement model* dilakukan dan sudah dipastikan bahwa variabel yang digunakan valid dan reliabel. Uji *structural model* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Terdapat dua pengujian yaitu uji *R-Square* dan uji *path coefficient*.

Berikut merupakan hasil pengujian dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.

1) Uji *Coefficient Determination (R-Square)*

Uji *R-square* bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel eksogen yaitu beban kerja, kenyamanan, dan keamanan terhadap variabel endogen atau kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari uji *R-Square* yang dilakukan.

Tabel 4. 11 Uji *R-Square*

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0.646

Berdasarkan tabel *R-square* di atas, dapat dilihat nilai *R-square* pada model penelitian ini yaitu sebesar 0.646 yang artinya variabel keputusan pembelian dipengaruhi sebesar 64,6% atau 65% oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja produk secara bersamaan.

2) *Path Coefficient*

Pengujian *path coefficient* bertujuan untuk mengetahui koefisien dan signifikansi dari variabel eksogen atau beban kerja, kenyamanan, dan keamanan terhadap variabel endogen atau kinerja karyawan. Uji *path coefficient* dilakukan menggunakan *software* SmartPLS 4 dengan proses *bootstrapping*. Hasil yang diperoleh dalam pengujian ini sebagai berikut.

Tabel 4. 12 Uji *Path Coefficient*

Hipotesis	T statistic	P values
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	1.970	0.049
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	3.057	0.002
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	2.974	0.003

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan memutuskan menerima hipotesis berdasarkan nilai signifikansi (P Value) dan nilai T-tabel. Uji hipotesis dilakukan dengan cara melihat pada *patch coefficient* berdasarkan nilai positif dari koefisien estimasi sampel asli menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh positif antar variabel dan sebaliknya. Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah jika nilai signifikansi pada t- statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 pada

taraf signifikansi 5%. Maka H_a diterima, dan H_o ditolak. Sebaliknya jika t-statistic $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$ pada Tingkat signifikansi sebesar 5% maka H_a ditolak dan H_o diterima (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah hipotesis yang didapatkan.

Tabel 4. 13 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>Original Sample (o)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	T <i>statistic</i>	P <i>values</i>
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.224	0.239	0.114	1.970	0.049
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0.320	0.314	0.108	2.974	0.003
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.364	0.360	0.119	3.057	0.002

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa karakteristik responden. Terdapat empat karakteristik responden yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama kerja. Berikut merupakan pembahasan dari karakteristik responden pada penelitian ini.

1) Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar grafik pada Gambar 4.4 diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan usia. Dari grafik tersebut, dapat diketahui jumlah responden sebanyak 1 responden dengan persentase 1% dengan rentang usia <19 tahun. Terdapat jumlah responden sebanyak 59 responden dengan persentase 65% dengan rentang usia 19-30 tahun, terdapat jumlah responden sebanyak 21 responden dengan persentase 23% dengan rentang usia 31-40 tahun, terdapat jumlah responden sebanyak 10 responden dengan persentase 11% dengan rentang usia 41-56 tahun, dan terdapat jumlah responden dengan usia diatas 56 tahun sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia diantara 19-30 tahun dengan asumsi bahwa usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja.

2) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pada Gambar 4.3 diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari grafik tersebut, terdapat 91 responden yang digunakan pada sampel penelitian ini dan dapat diketahui bahwa sebanyak 72 responden dengan persentase 79.12% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 19 responden dengan persentase 20.88% berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner secara acak terhadap karyawan PT. Yamaha Indonesia. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja di PT Yamaha Indonesia berjenis kelamin laki-laki.

3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan gambar grafik pada Gambar 4.5 diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir. Responden yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 91 orang dengan persentase 98,91%, D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 1,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas operator yang bekerja di PT Yamaha Indonesia merupakan lulusan SMA/SMK.

4) Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan gambar grafik pada Gambar 4.6 diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan lama kerja. Dari grafik tersebut, responden yang lama kerja <1 tahun sebanyak 5 dengan persentase 5%, rentang 1-3 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase 47%, rentang 4-6 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 21%, rentang 7-9 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3%, dan >9 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 23%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja di PT Yamaha Indonesia sekitar 1-3 tahun.

5.2 Analisis Uji *Measurement Model (outer Model)*

Model pengukuran *outer model* diuji menggunakan validitas konvergen melalui analisis algoritma PLS pada software SmartPLS 4. Hal ini melibatkan pemeriksaan nilai faktor pemuatan untuk setiap indikator variabel yang digunakan. Pada uji ini, suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai dari *loading factor* yang dihasilkan $\geq 0,7$ tetapi nilai *outer loading* dibawah 0,7 tetapi masih di atas 0,4 masih dapat diterima dan dianalisis (Hair et al., 2017). Apabila hasil *outer loading* dibawah 0,4 maka indikator harus dihilangkan.

Hasil pengujian menunjukkan seluruh indikator yang digunakan valid karena nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,7. Berdasarkan hasil pengujian ulang pada Tabel 4.7 terlihat terdapat dua puluh satu indikator dengan *loading factor* di atas 0,7 (*loading faktor* $\geq 0,7$). Untuk variabel eksogen Beban Kerja (X1), indikator BK1, BK2, BK3, BK4, BK5 BK6, BK7 mempunyai *loading factor* masing-masing sebesar 0.710, 0.712, 0.764, 0.721, 0.790, 0.748, 0.752. Untuk variabel eksogen stres kerja (X2), indikator SK1, SK2, SK3, SK4, SK5, SK6, SK7, SK8, SK9, SK10, dan SK11 mempunyai

loading factor masing-masing sebesar 0.746, 0.729, 0.761, 0.701, 0.733, 0.713, 0.740, 0.747, 0.797, 0.765, dan 0,779. Terakhir, untuk variabel eksogen lingkungan kerja (X3), indikator LK1, LK2, LK3, LK4, LK5, LK 6, LK 7, LK8, LK9 mempunyai *loading factor* masing-masing sebesar 0.746, 0.721, 0.776, 0.753, 0.716, 0.763, 0.797, 0.737, dan 0.756,

Untuk variabel endogen (Y), variabel kinerja karyawan meliputi indikator KK1, KK2, KK4, KK5, KK6, KK7, dan KK8 Indikator-indikator tersebut memiliki *loading factor* masing-masing sebesar 0.710, 0.742, 0.718, 0.806, 0.718, 0.722, dan 0.793.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian. Kesimpulan tersebut didukung oleh hasil pengujian ulang yang menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai *loading factor* lebih besar dari 0,7 (*loading factor* > 0,7).

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel berada di atas 0,5. Secara spesifik nilai AVE sebesar 0,552 untuk beban kerja, 0,558 untuk stres kerja, 0,557 untuk lingkungan kerja, dan 0,557 untuk kinerja karyawan. Dengan adanya nilai tersebut maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

Uji validitas diskriminan dapat ditentukan dengan memeriksa nilai *cross-loading*. Suatu indikator model dianggap valid bila nilai *cross-loading* lebih besar dari nilai konstruk lain atau lebih besar dari 0,7 (*cross-loading* > 0,7). Berdasarkan hasil *cross-loading* pada Tabel 4.8 terlihat bahwa seluruh nilai *cross-loading* untuk setiap indikator dalam suatu variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,7, yang mana lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross-loading* konstruk lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dan mampu mencerminkan variabel laten setiap indikator.

Uji validitas diskriminan juga mencakup hasil *Fornell-Lacker* yang menunjukkan bahwa akar kuadrat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 diketahui bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.796 lebih besar dari korelasinya. Variabel stres kerja mempunyai nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.765 juga

lebih besar dari korelasinya. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.841 lebih besar dari korelasinya, dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.762 lebih besar dari korelasinya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan pada variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan terpenuhi.

Dalam penilaian reliabilitas (*composite reliability*), nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dipergunakan untuk mengevaluasi seberapa andal suatu variabel. Berdasarkan data yang diproses dalam Tabel 4.10, dapat diamati bahwa nilai reliabilitas uji pada variabel beban kerja adalah 0.804 untuk *cronbach alpha* dan 0.873 untuk *composite reliability*. Pada variabel stres kerja, nilai tersebut adalah 0.896 untuk *cronbach alpha* dan 0.917 untuk *composite reliability*. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai 0.862 untuk *cronbach alpha* dan 0.906 untuk *composite reliability*, sementara variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0.822 untuk *cronbach alpha* dan 0.875 untuk *composite reliability*. Dari hasil tersebut, semua nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* pada variabel penelitian ini melebihi 0,7, yang menandakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang kuat.

Pada hasil model akhir terdapat perubahan model dengan model di awal dikarenakan pada saat pengecekan di uji *discriminant validity* ditemukan nilai variabel konstruk masih lebih besar daripada nilai akar AVE. Sehingga diharuskan untuk melakukan penghilangan pada beberapa indikator yang dimana memiliki makna yang sama dengan indikator lainnya. Oleh karena itu dilakukan penghilangan pada variabel BK4, BK6, BK7,SK1, SK7,SK10, LK4, LK5,LK 7,LK 8, KK2,KK7. Untuk BK6 memiliki makna yang sama dengan SK4 oleh karena itu dihapus salah satunya. LK9 memiliki makna yang sama dengan LK2, KK3 itu sama dengan KK2, dan untuk LK 10 dan LK 4 itu digabungkan karena memiliki makna sama.

5.3 Analisis Uji Structural Model (Inner Model)

Pengujian *structural model (inner model)* dilaksanakan dengan menganalisis *Coefficient Determination (R-Square)* dan uji *path coefficient*. Fokus dari pengujian ini adalah untuk memahami keterkaitan antara dua variabel, yakni variabel eksogen (X) dan variabel

endogen (Y).

Dari nilai R-Square yang tercantum dalam Tabel 4.11, disimpulkan bahwa R-Square yang tercatat sebesar 0.646, setara dengan 64.6% atau 65%, mengindikasikan bahwa variabel endogen, seperti kinerja karyawan, dapat dipengaruhi oleh variabel eksogen seperti beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur yang tercantum dalam Tabel 4.12, nilai t statistik dan *p-value* dari setiap hubungan telah dihitung. Ditemukan tiga hubungan yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai *p-value* $\leq 0,05$ dan nilai t-statistic $\geq 1,96$. Variabel beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 1.970 dan nilai p-value 0.049. Variabel stres kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t- statistic 2.974 dan nilai p-value 0.003. Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t- statistic 3.057 dan nilai p- value 0.002.

5.4 Analisis Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa terdapat dalam penelitian ini. Analisis berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, diperoleh nilai t-statistic sebesar 1.970 yang artinya nilai t-statistic $>$ nilai t-tabel atau $1.970 > 1,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuat hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ohorela (2021) bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, pada hipotesis kedua dalam penelitian ini, fokusnya adalah untuk menentukan apakah stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistik yang diperoleh adalah 3.057, menunjukkan bahwa t-statistik $>$ t-tabel ($3.057 > 1,96$). Ini mengindikasikan

bahwa stres kerja **memiliki** dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **terbukti**. Hasil dari hipotesis ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra & Ardana (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada aspek ketiga dari penelitian ini, dilakukan untuk menentukan apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistik yang diperoleh adalah 2.974, yang mengindikasikan bahwa nilai t-statistik > nilai t-tabel, yaitu $2.974 > 1,96$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja **memiliki pengaruh** yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengkonfirmasi hipotesis ketiga dari penelitian ini. Hasil dari hipotesis ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Josephine & Harjantani (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada aspek keempat dari penelitian ini, dilakukan untuk menentukan apakah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kesimpulan yang dapat ditarik dari hipotesis 1, hipotesis 2, dan hipotesis 3 bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis keempat ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tama (2022).

5.5 Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu dengan memperhatikan hal tersebut yaitu variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini. Menurut pengaruh paling signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Perusahaan dapat melakukan penyesuaian beban kerja dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja karyawan dan identifikasi *section* mana yang memiliki beban kerja terlalu tinggi dan sesuaikan tanggung jawab serta tugas agar lebih realistis dan dapat diatasi oleh karyawan tanpa menimbulkan stres berlebih. Menyediakan pelatihan dan dukungan untuk manajemen stres kepada karyawan terkhusus karyawan produksi terkait keterampilan manajemen

waktu atau bahkan kesehatan mental dan kesejahteraan. Pelatihan terbukti efektif menurunkan tingkat stres dari tingkat tinggi ke sedang bahkan rendah hal ini dibuktikan dalam penelitian Ramadhani & Ardias (2020) terdapat 4 anggota BASARNAS kota padang memiliki tingkat stres dengan kategori tinggi dan 4 orang lainnya dengan kategori sedang. Setelah dilakukan pelatihan didapatkan 5 orang menjadi kategori sedang dan 3 lainnya rendah.

Untuk mengatasi permasalahan pada variabel kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan pembuatan jadwal sebulan sekali untuk pengecekan pencahayaan pabrik dengan menggunakan luxmeter dan harus menyesuaikan standar yang sudah ditentukan yaitu pencahayaan area produksi dengan mesin seperti *cutting*, *grooving*, dan lain sebagainya sebesar 750 lux, untuk area pengecatan dan *spraying* sebesar 750 lux, untuk *quality control* membutuhkan penerangan sebesar 1000 lux. Jikalau pada pabrik masih belum sesuai dengan standar maka harus dilakukan perbaikan dan perubahan menyesuaikan standar.

Untuk kelembaban udara dilakukan menggunakan alat pengukur kelembaban seperti sensor kelembaban relatif (RH) yang dapat mengukur tingkat kelembaban secara akurat. Alat ini dapat dipasang di berbagai lokasi untuk mendapatkan data kelembaban yang lebih akurat, mengatur sistem ventilasi yang efektif untuk mengatur aliran udara dan mengurangi kelembaban yang berlebihan dan dilakukan dengan menggunakan sistem HVAC yang dapat mengatur suhu dan kelembaban secara terintegrasi.

Kebisingan suara dilakukan dengan pengecekan secara berkala untuk mengecek dan memastikan semua operator menggunakan *earplug* dan membuat peraturan lebih ketat lagi terkait penggunaan atribut yang wajib digunakan.

Perusahaan melakukan *relayout* untuk bagian yang memiliki *inventory* yang menumpuk. Ini memungkinkan operator bekerja dengan lebih nyaman dan lebih cepat karena *inventory* yang menumpuk pada lantai produksi dapat menghambat mereka.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil dari hipotesis, variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* dari masing-masing variabel yaitu 1.970 untuk variabel beban kerja, 3.057 untuk variabel stres kerja, dan 2.974 untuk variabel lingkungan kerja. Yang dimana *t statistic* yang didapatkan dari ketiga variabel sudah memenuhi kriteria yaitu $t \text{ statistic} > 1.96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu penyesuaian beban kerja dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja karyawan dan identifikasi *section* mana yang memiliki beban kerja terlalu tinggi dan sesuaikan tanggung jawab serta tugas agar lebih realistis dan dapat diatasi oleh karyawan tanpa menimbulkan stres berlebih. Menyediakan pelatihan dan dukungan untuk manajemen stres kepada karyawan terkhusus karyawan produksi terkait keterampilan manajemen waktu atau bahkan kesehatan mental dan kesejahteraan. Selain itu perusahaan juga harus selalu memantau faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dengan mengecek kualitas udara, pencahayaan, dan desain tata letak.

6.2 Saran

Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian dan diharapkan dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya. Oleh karena itu hasil yang lebih dapat diandalkan mengenai penelitian ini dapat ditingkatkan jika mempertimbangkan variabel lain. penelitian berikutnya dengan topik yang sama

diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan penelitian variabel independen lain sehingga dapat melihat kondisi selain menggunakan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan dari hasil penelitian.

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Peneliti selanjutnya dapat meluangkan banyak waktu yang cukup lama untuk bisa mengumpulkan data kuesioner dan wawancara langsung minimal satu divisi terdapat beberapa orang perwakilan. Selain Itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian independen lain yang berbeda variabel karena faktor yang mempengaruhi variabel dependen. Misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan semua indikator yang valid pada seluruh variabel. Perusahaan harus bisa memperhatikan karyawan dalam memilih pelatihan yang sesuai dengan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Rucky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Aditama.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Aji, A. S., & Harahab, N. (2018). Analysis of The Effect of Product Price, Product Image and Customer Satisfaction as a Mediation on Brand Loyalty of Canned Fish Product from ABC Brands. *Economic and Social Fisheries and Marine*, 006(01), 83–92. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2018.006.01.08>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION, DISCIPLINE OF WORK, AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY. *DIMENSI*, 9(3), 480–493.
- Basyah, A., Adam, M., & Mukhlis. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Workload On Work Commitment And Its Impact On Employee Performance At Dinas PUPR Pidie. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(03), 6007–6013. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v12i03.em06>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Chen, C. C., & Chang, D. F. (2022). Exploring International Faculty’s Perspectives on Their Campus Life by PLS-SEM. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159340>
- Dayrit, J. S., & Lacap, J. P. (2020). The Influence of Work life balance on Employee engagement among workers in Pampanga. Philippines: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(04), 3095–3112. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201420>
- Erawati, K. N., Sitiari, N., & Indiani, W. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Per-formance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22–30. <https://doi.org/10.22225/jj.6.1.586.22-30>
- Fauzi, A. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja*,

- Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)*.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). PENGARUH FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA INTERNAL DAN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WARNATAMA CEMERLANG GRESIK. In *Jurnal Balance* (Vol. 49, Issue 2).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed.). adan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. <http://www>.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. In *Long Range Planning* (Vol. 46, Issues 1–2, pp. 1–12). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Hamid, R. S., & Anwar, Dr. S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.88 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id
- Hamyana, H., Nurdiasari, D., & Kurniasari, I. (2020). Factors That Influence Adoption of Jajar Legowo Planting System in Sumber Makmur Farmer Group Kuwu Village, Balerejo, Madiun. *Jurnal Penyuluhan*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.25015/16202027767>
- Haryono, Prof. Dr. S., & Wardoyo, P. (2012). *STRUCTURAL EQUATION MODELING Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. PT. Intermedia Personalia Utama. www.ptipu.blogspot.com
- Haryono, S. (2017). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*. Luxima Metro Media.

- Hidayati, A. W., Mujannah, S., & Budiarti, E. (2022). *Effect Of Workload, Work Stress and Competency on Job Satisfaction and Auditor Performance at The Inspectorate of East Java Province.*
- Imaniah, R., & Soeling, D. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA SEKRETARIAT PRESIDEN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik.*
- Irianto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Insan Cendekia.
- Josephine, A., & Harjantani, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).*
- Kock, N. (2019). From composites to factors: Bridging the gap between PLS and covariance-based structural equation modelling. *Information Systems Journal*, 29(3), 674–706. <https://doi.org/10.1111/ISJ.12228>
- Kriswara, Y., Sanosra, A. M., Rozaid, Y., & MSi, S. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. YONTOMO SUKSES ABADI CABANG SIDOARJO.* Oleh.
- Ladianto, C. (2018). “*PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KAB. DELI SERDANG.*”
- Lubis, F. S., Rahima, A. P., Umam, M. I. H., & Rizki, M. (2019). Analisis Kepuasan Pelanggan dengan Metode Servqual dan Pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di Wilayah Kota Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(02), 25–31.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). STRES KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI DI DINAS PARIWISATA KLUNGKUNG. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1318. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05>
- Maharani, N. S., & Haryati, E. S. (2022). Efektivitas Petugas Unit Aviation Security

- (Avsec) Terhadap Keamanan di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. : : *Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 1.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.
- Mansoor, M., Jinnah, M. A., Fida, S., Islamabad, U., Nasir, S., Ali, M., University, J., & Ahmad, I. Z. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50–56.
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019, May 30). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. X. *Journal of Management and Business Review*, 17.
- Nuratriningrum, A., & Komarudin, H. (2021). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Debt To Equity Ratio, Tingkat Suku Bunga, Peringkat Obligasi Terhadap Yield To Maturity (Ytm) Obligasi Perusahaan*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto>
- Nuryanti, R., & Soebagijo, T. (2021). SEM-PLS Untuk Analisis Struktur Kemiskinan Provinsi Jawa Timur Selama Pandemi Covid-19. In *Tulus Soebagijo*.
- Ohorela, M. (2021). JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port

- Numbay Jayapura PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA. *JURNAL EKONOMI & BISNIS*.
- Pasi, I. R. (2019). *PENGARUH PENGETAHUAN DAN SIKAP TERHADAP PERILAKU MASYARAKAT PADA BANK SYARIAH*. <http://www.bi.go.id/id/publikasi/>
- Pradhita, S. N., & Suhana. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4642–4655. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Pustaka Baca.
- Puspita, A. A., & Gunawan, H. (2023). *THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CONFLICT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' JOB STRESS* (Vol. 1, Issue 1).
- QASTALANO, R. I. (2019). *ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. XYZ*.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis* , 2.
- Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). *EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN STRES DALAM PENURUNAN STRES KERJA PADA ANGGOTA BADAN SEARCH AND RESCUE NASIONAL (BASARNAS) KOTA PADANG*. 2(1), 2655–6936. <https://www>.
- Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 373–390. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Rio, V., Program, W., Ilmu, S., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana*

Wirawan.

- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota* (Vol. 6, Issue 4).
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rozarie.
- Salim, S., & Sabuhari, R. (2022). *JMS: JURNAL MANAJEMEN SINERGI PADA PT. TELKOM INDONESIA TBK PUSAT TERNATE* (Vol. 10, Issue 1).
<https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Shah, M., & Haseeb, A. (2019). Relationship Between Job Autonomy and Job Stress Among Public Secondary School Principals in Punjab, Pakistan. *International Journal of Learning and Development*, 9(4), 94.
<https://doi.org/10.5296/ijld.v9i4.15938>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sodikin, S., Rizki, W., & Perdana, H. (2020). PENERAPAN COVARIANCE BASED STRUCTURAL EQUATION MODELING (CB-SEM) PADA KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN KEPOLISIAN. In *Buletin Ilmiah Math. Stat. dan Terapannya (Bimaster)* (Vol. 09, Issue 3).
- Sugita, A., Darmawan, I. M., Trisnayanthi, A. A. R., & Putra, N. N. (2024). The Influence of Workload and Job Satisfaction on the Performance of Employees of Perumda Tirta Mangutama Badung District with Work Motivation as Mediation Variables. *Electronic) Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 11(1), 2024.
<https://doi.org/10.22225/jj.11.1.2024.96>
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*.
<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON JOB STRESS AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF NURSE INPATIENT ROOMS AT MATARAM CITY

- GENERAL HOSPITALK. *Scientific Research Journal*, VII(VI).
<https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Tama, A. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta) Disusun Oleh.*
- Triyadin, A., Yusuf, M., & Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, P. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *FORUM EKONOMI*, 23(1), 102–107.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Ur, M., Rabbia, R., Tahir, I. N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), 50–56.
- Uyun, N. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Violinda, Q., Shofiana, I., Hawik, R., & Indiworo, E. (2023). Analysis Of Factors That Influence Employee Performance Through Work Effectiveness. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1).

LAMPIRAN

A. Identitas Responden

Assalamualaikum wr.wb

Hallo! Perkenalkan saya Amelia Evita Alam mahasiswa fakultas Teknologi Industri UII. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi. Agar penelitian berjalan dengan baik saya membutuhkan partisipasi anda untuk mengisi kuisisioner.

Tidak perlu khawatir karena tidak ada jawaban benar atau salah, selama anda mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya sesuai diri anda. Form ini terdiri dari 5 section :

Section 1 = Data Diri

Section 2 = Kuesioner Beban Kerja (7 soal)

Section 3 = Kuesioner Stres kerja (12 Soal)

Section 4 = Kuesioner Lingkungan Kerja (10 soal)

Section 5 = Kuesioner Kinerja Karyawan (8 soal)

Untuk cara pengisian form hanya memilih skala mana yang sangat menggambarkan diri anda. Untuk skala terdiri dari :

1 : Sangat Setuju

2 : Setuju

3 : Netral

4 : Tidak Setuju

5 : Sangat Tidak Setuju

Jawaban yang sudah diisi akan menjadi rahasia dan tidak akan disebarluaskan ke siapapun.

Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

1. Nama Responden
2. Usia
 - a. <19 tahun
 - b. 19 – 30 tahun
 - c. 31 -40 tahun
 - d. 41 -56 tahun

- e. >56 tahun
- 3. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 4. Pendidikan terakhir
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
 - d. D3
 - e. S1
- 5. Lama Kerja

B. Pengolahan Data Measurement Model (Outer Model) SmartPLS

Outer loadings - Matrix				
	BK (X1)	KK (Y)	LK (X3)	SK (X2)
BK1	0.710			
BK2	0.712			
BK3	0.764			
BK4	0.721			
BK5	0.790			
BK6	0.748			
BK7	0.752			
KK1		0.710		
KK2		0.742		
KK3		0.718		
KK4		0.806		
KK5		0.718		
KK6		0.722		
KK7		0.793		
KK8		0.757		
LK1			0.746	
LK2			0.721	
LK3			0.776	
LK4			0.753	
LK5			0.716	
LK6			0.763	
LK7			0.797	
LK8			0.737	
LK9			0.756	
SK1				0.746
SK10				0.765
SK11				0.779
SK2				0.729
SK3				0.761
SK4				0.701
SK5				0.733
SK6				0.713
SK7				0.740
SK8				0.747
SK9				0.797

C. Uji validitas convergent

Discriminant validity - Cross loadings				
	BK (X1)	KK (Y)	LK (X3)	SK (X2)
BK1	0.710	0.900	0.594	0.516
BK2	0.712	0.483	0.516	0.536
BK3	0.764	0.528	0.613	0.631
BK4	0.721	0.995	0.602	0.573
BK5	0.790	0.635	0.721	0.760
BK6	0.748	0.601	0.689	0.713
BK7	0.752	0.950	0.690	0.684
KK1	0.682	0.710	0.707	0.704
KK2	0.555	0.742	0.568	0.610
KK3	0.551	0.718	0.575	0.588
KK4	0.600	0.806	0.689	0.621
KK5	0.560	0.718	0.554	0.461
KK6	0.466	0.722	0.496	0.475
KK7	0.541	0.793	0.669	0.534
KK8	0.517	0.757	0.622	0.562
LK1	0.529	0.585	0.746	0.540
LK2	0.523	0.547	0.721	0.465
LK3	0.643	0.659	0.776	0.625
LK4	0.754	0.673	0.753	0.683
LK5	0.618	0.547	0.716	0.672
LK6	0.557	0.999	0.763	0.603
LK7	0.665	0.670	0.797	0.654
LK8	0.738	0.630	0.737	0.757
LK9	0.731	0.666	0.756	0.753
SK1	0.663	0.583	0.679	0.746
SK10	0.732	0.610	0.619	0.765
SK11	0.665	0.646	0.641	0.779
SK2	0.601	0.537	0.606	0.729
SK3	0.680	0.513	0.575	0.761
SK4	0.531	0.493	0.555	0.701
SK5	0.670	0.575	0.685	0.733
SK6	0.554	0.535	0.593	0.713
SK7	0.659	0.653	0.659	0.740
SK8	0.581	0.559	0.635	0.747
SK9	0.667	0.993	0.747	0.797

D. Uji validitas diskriminan

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ra..				
	BK (X1)	KK (Y)	LK (X3)	SK (X2)
BK (X1)				
KK (Y)	0.833			
LK (X3)	0.746	0.823		
SK (X2)	0.839	0.824	0.734	

E. Uji R Square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
KK (Y)	0.646	0.634	

F. Pengolahan Data Structural Model (Inner Model) SmartPLS

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p val.						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
BK (X1) -> KK (Y)	0.224	0.239	0.114	1.970	0.049	
LK (X3) -> KK (Y)	0.364	0.360	0.119	3.057	0.002	
SK (X2) -> KK (Y)	0.320	0.314	0.108	2.974	0.003	