

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
MELALUI BEBAN KERJA DAN IKLIM KERJA  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang)**

**Skripsi  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :  
Nurul Izza Roadhit Saputri  
30402000385**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2025**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
MELALUI BEBAN KERJA DAN IKLIM KERJA  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang)**

**Disusun Oleh :  
Nurul Izza Roadhit Saputri  
30402000385**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 17 Januari 2025

**UNISSULA**

جامعته الإسلامية  
Pembimbing,



Wahyu Setiawan, SE., M.Ec. Pol. CRMP  
NIDN. 0623078402

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
MELALUI BEBAN KERJA DAN IKLIM KERJA  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang)**

Disusun Oleh :  
**Nurul Izza Roadhit Saputri**  
**30402000385**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 24 Februari 2025

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**

**Penguji**

  
**Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol**  
NIK.0623078402

  
**Prof. Nurhidayati, SE, MSi, Ph.D**  
NIK.0630057201

  
**Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus**  
NIK.0629127101

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 24 Februari 2025

**Ketua Program Studi Manajemen**

  
**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**  
NIK. 0623036901

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Nurul Izza Roadhit Saputri  
NIM : 30402000385  
Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul **“Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja dan Iklim Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang).”**.

Benar – benar saya susun dengan karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau terbitan orang lain, kecuali sebagai bahan acuan atau kutipan sesuai dengan tata penulisan karya ilmiah.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Semarang, 24 Februari 2025

Yang menyatakan



Nurul Izza Roadhit Saputri  
30402000385

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”.*

*(QS. Al Insyiroh: 6&7)*

*"Seungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."*

*( QS Ar Rad 11)*

### **PERSEMBAHAN:**

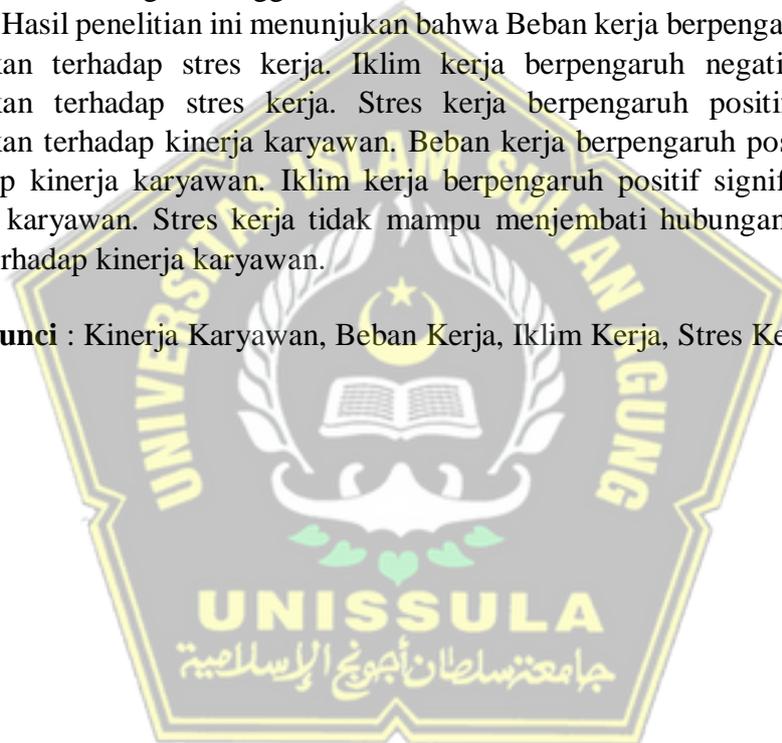
Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan baik dukungan, doa, dan semangat yang tiada batasannya. Terimakasih untuk semua dosen yang senantiasa memberikan ilmu. Terimakasih juga untuk teman-teman yang senantiasa membantu dalam keadaan sulit.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja dan Iklim Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang). Penelitian ini menggunakan pengujian kausal (uji hipotesis) karena penelitian ini menggunakan hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan sebanyak 100 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), uji hipotesis, uji analisis diolah dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Iklim kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak mampu menjembati hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Iklim Kerja, Stres Kerja

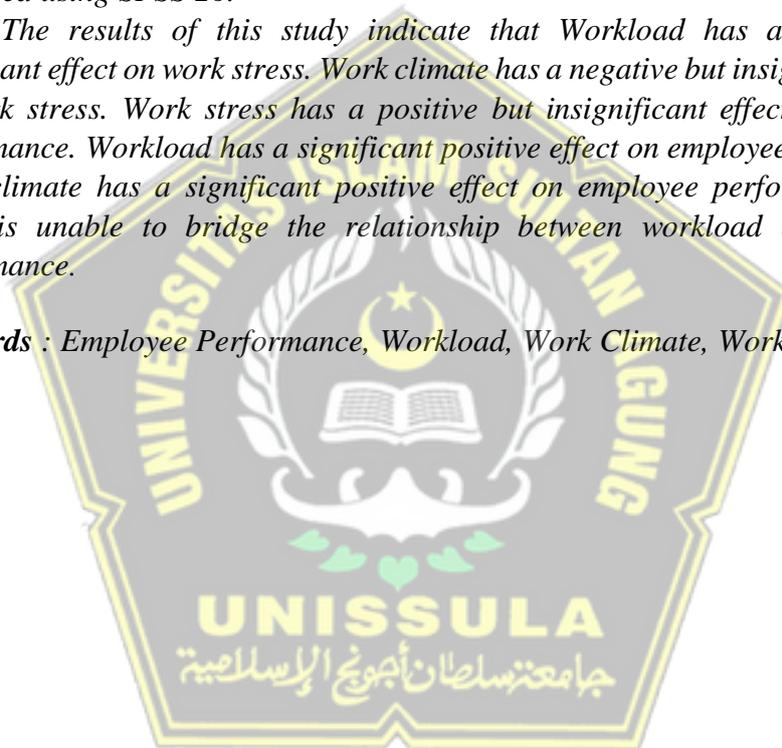


## **ABSTRACT**

*This study aims to find out the Model of Employee Performance Improvement Through Workload and Work Climate with Work Stress as an Intervening Variable (Case Study of PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang City). This study uses causal testing (hypothesis test) because this study uses hypotheses to test the relationship between variables. Sampling was conducted using the census method with as many as 100 respondents. The data analysis methods in this study are validity test, reliability test, analysis, classical assumption test (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), hypothesis test, analysis test processed using SPSS 26.*

*The results of this study indicate that Workload has a positive and significant effect on work stress. Work climate has a negative but insignificant effect on work stress. Work stress has a positive but insignificant effect on employee performance. Workload has a significant positive effect on employee performance. Work climate has a significant positive effect on employee performance. Work stress is unable to bridge the relationship between workload and employee performance.*

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



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim. Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

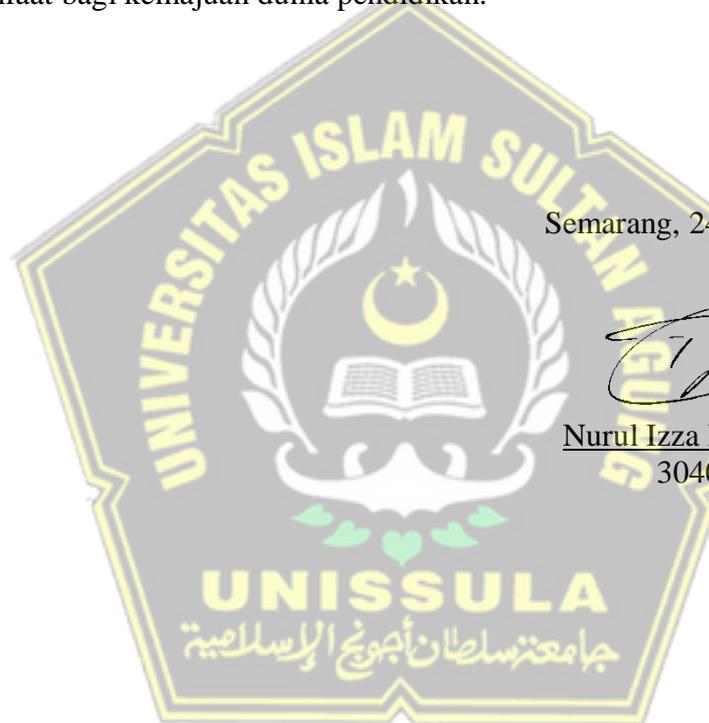
Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja dan Iklim Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang)”. Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana program S1 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunarto SH., MH. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Wahyu Setiawan, SE., M.Ec. Pol. CRMP, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar, tekun, tulus, ikhlas dan penuh pengertian meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas ilmu dan pengajaran yang telah diberikan selama ini.
6. Seluruh Staff TU Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan semangat sehingga dapat berjalan dengan lancar.

8. M Rizky Poernomo yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
9. Sahabat dan rekan-rekan dari semua pihak yang turut membantu dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan dan doanya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan, kritikan, dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan.



Semarang, 24 Februari 2025

Nurul Izza Roadhit Saputri  
30402000385

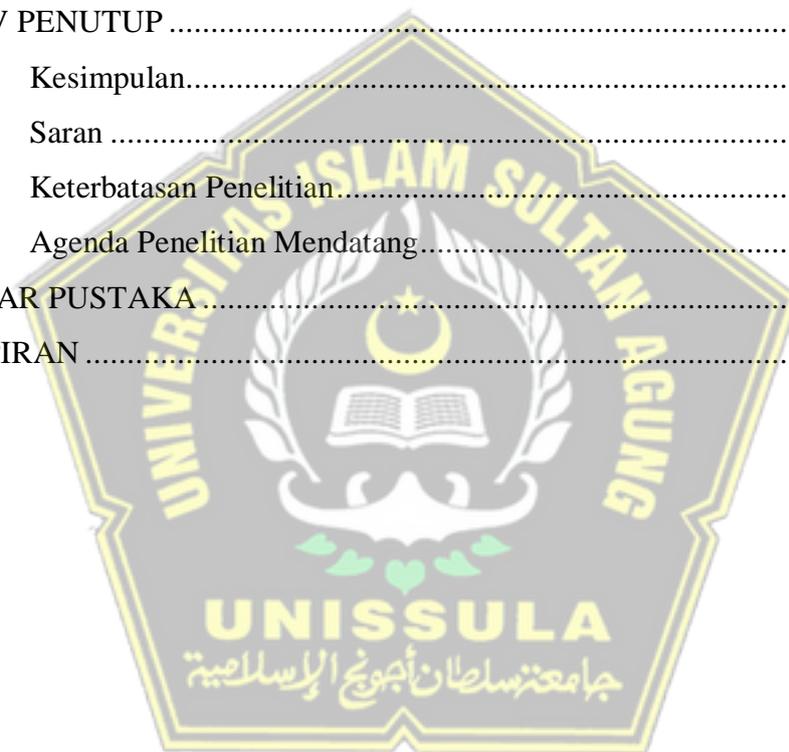
## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....                         | iv   |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....                               | v    |
| ABSTRAK .....  | vi   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                    | vii  |
| KATA PENGANTAR .....                                     | viii |
| DAFTAR ISI.....  | x    |
| DAFTAR TABEL .....                                       | xiv  |
| DAFTAR GAMBAR.....                                       | xv   |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                     | xvi  |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                   | 1    |
| 1.1 Latar Belakang.....                                  | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                 | 6    |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                               | 7    |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                              | 8    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....                             | 9    |
| 2.1 Landasan Teori.....                                  | 9    |
| 2.1.1 Teori Atribusi.....                                | 9    |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan.....                              | 10   |
| 2.1.2.1 Indikator Kinerja Karyawan.....                  | 11   |
| 2.1.3 Beban Kerja.....                                   | 12   |
| 2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 13   |
| 2.1.3.2 Indikator Beban Kerja.....                       | 14   |
| 2.1.4 Iklim Kerja.....                                   | 15   |
| 2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja..... | 17   |
| 2.1.4.2 Indikator Iklim Kerja.....                       | 17   |
| 2.1.5 Stres Kerja.....                                   | 18   |
| 2.1.5.1 Indikator Stres Kerja.....                       | 19   |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....                            | 21   |
| 2.3 Perumusan Hipotesis.....                             | 25   |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 2.3.1   | Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....   | 25        |
| 2.3.2   | Hubungan Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja.....  | 26        |
| 2.3.3   | Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....  | 26        |
| 2.3.4   | Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....  | 27        |
| 2.3.5   | Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....   | 28        |
| 2.3.6   | Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening ..... | 28        |
| 2.3.7   | Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening ..... | 29        |
| 2.4   | Kerangka Pemikiran .....  | 30        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>              |   | <b>31</b> |
| 3.1   | Jenis Penelitian .....  | 31        |
| 3.2   | Populasi dan Sampling .....   | 31        |
| 3.3   | Sumber dan Jenis Data .....   | 32        |
| 3.4   | Teknik Pengumpulan Data .....   | 32        |
| 3.5   | Variabel dan Indikator Penelitian .....   | 33        |
| 3.6   | Teknik Analisis Data .....  | 34        |
| 3.6.1   | Metode Analisis .....   | 34        |
| 3.6.2   | Uji Validitas .....   | 34        |
| 3.6.3   | Uji Reliabilitas .....  | 35        |
| 3.6.4   | Uji Asumsi Klasik .....   | 35        |
| 3.6.4.1   | Uji Normalitas .....  | 35        |
| 3.6.4.2   | Uji Multikolinearitas .....   | 36        |
| 3.6.4.3   | Uji Heterokedastisitas .....  | 36        |
| 3.6.5   | Uji Hipotesis .....   | 37        |
| 3.6.5.1   | Uji t .....   | 37        |
| 3.6.5.2   | Uji Koefisien Determinasi .....   | 37        |
| 3.6.5.3   | Metode Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....  | 37        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> |   | <b>39</b> |
| 4.1   | Deskripsi Objek Penelitian .....  | 39        |
| 4.1.1   | Gambaran Umum PT. Idelux Furniture Indonesia .....  | 39        |

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 4.1.2   | Visi dan Misi PT. Idelux Furniture Indonesia.....  | 39 |
| 4.2     | Identitas Responden.....   | 40 |
| 4.2.1   | Jenis Kelamin .....  | 40 |
| 4.2.2   | Usia Responden .....   | 40 |
| 4.2.3   | Pendidikan.....  | 41 |
| 4.2.4   | Lama Kerja.....  | 41 |
| 4.3     | Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....  | 42 |
| 4.3.1   | Hasil Analisis Variabel Beban Kerja .....  | 43 |
| 4.3.2   | Hasil Analisis Variabel Iklim Kerja .....  | 44 |
| 4.3.3   | Hasil Analisis Variabel Stres Kerja .....  | 45 |
| 4.3.4   | Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan.....  | 46 |
| 4.4     | Analisis Data dan Pembahasan.....  | 47 |
| 4.4.1   | Analisis Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) .....   | 47 |
| 4.4.1.1 | Uji Validitas.....   | 47 |
| 4.4.1.2 | Uji Reliabilitas .....   | 48 |
| 4.4.2   | Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....  | 49 |
| 4.4.2.1 | Uji Normalitas.....  | 49 |
| 4.4.2.2 | Uji Multikolinearitas .....  | 50 |
| 4.4.2.3 | Uji Heterokedastisitas .....   | 50 |
| 4.4.3   | Pengujian Hipotesis .....  | 51 |
| 4.4.3.1 | Uji t (Parsial).....   | 51 |
| 4.4.3.2 | Uji Koefisien Determinasi.....   | 55 |
| 4.5     | Pembahasan.....  | 56 |
| 4.5.1   | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan<br>PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang ..... | 56 |
| 4.5.2   | Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan<br>PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang ..... | 56 |
| 4.5.3   | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idelux<br>Furniture Indonesia Semarang.....                   | 57 |
| 4.5.4   | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idelux<br>Furniture Indonesia Semarang.....                   | 57 |

|                     |  |    |
|---------------------|--|----|
| 4.5.5               | Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang.....  | 58 |
| 4.5.6               | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang..... | 59 |
| 4.5.7               | Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang..... | 60 |
| BAB V PENUTUP ..... |  | 61 |
| 5.1                 | Kesimpulan.....  | 61 |
| 5.2                 | Saran .....  | 62 |
| 5.3                 | Keterbatasan Penelitian.....   | 63 |
| 5.4                 | Agenda Penelitian Mendatang.....   | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA..... |  | 64 |
| LAMPIRAN .....      |  | 79 |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Hasil Produksi Defect Kursi PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang 2023 .....  | 4  |
| Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....   | 21 |
| Tabel 3. 1 Skor Skala Likert.....   | 33 |
| Tabel 3. 2 Operasional Variabel dan Indikator Penelitian .....  | 33 |
| Tabel 4. 1 Jenis Kelamin .....  | 40 |
| Tabel 4. 2 Usia Responden.....  | 41 |
| Tabel 4. 3 Pendidikan .....   | 41 |
| Tabel 4. 4 Lama Kerja.....  | 42 |
| Tabel 4. 5 Hasil Analisis Variabel Beban Kerja.....   | 43 |
| Tabel 4. 6 Hasil Analisis Variabel Iklim Kerja .....  | 44 |
| Tabel 4. 7 Hasil Analisis Variabel Stres Kerja.....   | 45 |
| Tabel 4. 8 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan.....  | 46 |
| Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas.....   | 47 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....  | 48 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 .....  | 49 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 .....  | 49 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas .....   | 50 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedasitas .....   | 50 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Parsial).....  | 51 |
| Tabel 4. 16 Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dengan Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.....  | 54 |
| Tabel 4. 17 Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dengan Pengaruh Tidak Langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja ..... | 54 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....   | 55 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 4. 1 Struktur Jalur Analisis.....  | 53 |
| Gambar 4. 2 Diagram Jalur Struktur 2..... | 53 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian .....    | 79 |
| Lampiran 1. 2 Hasil Olah Data SPSS 26 ..... | 71 |
| Lampiran 1. 3 Distribusi Nilai.....         | 77 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performance* disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan (Batubara, 2020).

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya Kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Kusmiyatun & Sonny, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu beban kerja. Dalam hal ini perusahaan ingin menetapkan target atau tujuan perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena dalam hal penetapan target atau tujuan dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Yang dimaksud dengan beban kerja menurut Meshkati (2015:73) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Pamungkas et al., 2022). Beberapa peneliti telah menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil yang berbeda-beda diantaranya, hasil dari penelitian (Rindorindo et al., 2019) dan (Pamungkas et al., 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Fil, 2021) dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Iklm kerja merupakan suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang mampu mempengaruhi perilaku seorang karyawan sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan terhadap perusahaan. Iklm kerja merupakan suatu budaya kerja yang tidak dapat dipisahkan dari SDM yang ada dalam suatu perusahaan, semakin baik kondisi iklm kerja maka semakin kuat pula dorongan kepada SDM untuk berprestasi. Iklm kerja yang muncul dalam suatu perusahaan menjadi faktor utama dalam menentukan pengembangan sikap dan perilaku karyawan salah satunya yaitu dalam menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang

hal itu menjadi dasar dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang baik (Prayoga & Wahyuningsih, 2023). Hasil dari penelitian (Darmawan, 2020) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Roswiyanti et al., 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Stres adalah hal normal yang bisa dirasakan oleh manusia. Jika stres berada dalam batasan wajar maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya. Stres biasanya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal dengan stressor. Dalam penelitiannya, (Wijayanti & Fauzi, 2020) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan individu dalam menghadapi suatu masalah, kemampuan mengatasi stres, ambiguitas peran, konflik peran, peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang kurang, kurangnya motivasi atau dukungan eksternal, trauma masa lalu dan kekuatan psikologis yang rendah. Jika karyawan tidak mampu mengelola stres yang dirasakan saat ini dengan baik maka akan menimbulkan kekhawatiran di masa depan yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Ilham & Prasetio, 2022). Hasil dari penelitian (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Amanda et al., 2022) dan (Aniversari, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja.

Sebagai salah satu perindustrian manufacturing di bidang furniture, PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dan reputasinya. Namun dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendukung tujuan tersebut diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dapat terwujud apabila karyawan memperoleh apa yang diharapkan dari organisasi. PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang mempunyai karyawan yang berperan dalam proses produksi yang hasil produknya diharapkan dapat bersaing di industri pasar dalam maupun luar negeri. Namun berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diketahui bahwa target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak pernah tercapai di sepanjang tahun 2023, hal ini dapat berdampak pada tidak maksimalnya output produk yang dihasilkan. Berikut data jumlah produksi yang dihasilkan PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang tahun 2023.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Produksi *Defect* Kursi PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang 2023**

| <b>Bulan</b> | <b>Total Produksi</b> | <b>Total Produk Defect</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|-----------------------|----------------------------|-------------------|
| Juni         | 2500 pcs              | 175 pcs                    | 14%               |
| Juli         | 3300 pcs              | 112 pcs                    | 29%               |
| Agustus      | 3770 pcs              | 98 pcs                     | 38%               |
| September    | 3899 pcs              | 90 pcs                     | 43%               |
| Oktober      | 3475 pcs              | 145 pcs                    | 24%               |
| November     | 2700 pcs              | 180 pcs                    | 15%               |

Sumber : PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang 2023

Dari data di atas dapat diketahui bahwa total produksi yang dihasilkan perusahaan pada setiap tahunnya cenderung naik turun dan masih mengalami *defect* saat proses produksi. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berpengaruh pada tidak tercapainya target produksi perusahaan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajer produksi PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang.

Fenomena yang terjadi pada PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang bahwa adanya penurunan kinerja karyawan. Salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan karena terlalu tingginya target yang diberikan perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Nawawi (2013) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

PT. Idelux Furniture Indonesia merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi furniture. Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Terboyo, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Kesehariannya PT. Idelux Furniture Indonesia memproduksi berbagai macam jenis produk furniture yang meliputi kursi dan meja. Bahan baku utama pembuatan produk ini adalah alumunium, bahan anyaman, kain dan busa. Pada PT. Idelux Furniture Indonesia sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan

produktivitas perusahaan, maka dari itu sangat dibutuhkan pengawasan serta arahan dari pimpinan agar operasional tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan, selain dibutuhkan pengawasan salah satunya dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan.

Dari permasalahan yang terdapat fenomena yaitu berkurangnya jumlah karyawan, target produksi yang belum mencapai target di PT. Idelux Furniture Indonesia dan penurunan kinerja karyawan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya identifikasi dari masalah tersebut yang menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul: **Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja dan Iklim Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang).**

## 1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar permasalahan yang telah dikemukakan di latar belakang mengenai kinerja karyawan dilakukanya penelitian untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas. Adapun pertanyaan penelitian yang diuraikan oleh penulis sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja ?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap stres kerja ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang, Memberi masukan informasi dan saran bagi para pengambil keputusan di PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan merupakan informasi awal yang dapat peneliti gunakan sebagai dasar berpijak dalam melakukan kajian ulang dan mengembangkan penelitian secara lebih rinci dengan variabel-variabel yang lebih kompleks.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberdayaan SDM, stress kerja, beban kerja dan iklim kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Menurut Fritz Heider (1958) dalam Semy Pesireron sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana seseorang menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2010). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider (1958) juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama - sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung

adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja yang akan berdampak pula pada kinerjanya. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling memengaruhi, begitu juga dengan kinerja karyawan yang merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Ketika karyawan puas dalam bekerja, merasa diberdayakan dan didukung oleh pemimpinnya, maka akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Karyawan akan loyal dalam bekerja, bersemangat dan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fitri et al., 2023). Menurut Anwar Prabu (2013: 67), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya

manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amirullah (2015: 231), kinerja karyawan adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Menurut (Pusparini, 2018) kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, et al 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

#### **2.1.2.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

##### **1. Kualitas Kerja**

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

## 2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

## 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 4. Sikap Kerja

Hal ini berkaitan dengan respon sikap dari pekerja atau karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dicapai dan diberikan pada perusahaan dan dapat diketahui dan dinilai melalui pencapaian target pekerjaan dan kondisi hubungan dengan rekan kerja dari pekerja atau karyawan tersebut.

### 2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Sunyoto (2012: 64)

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang

sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Sementara itu Sunarso dan Kusdi (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekelompok atau rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pemilik jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari berbagai definisi para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya beban kerja adalah pekerjaan yang dibebankan kepada pemangku jabatan yang harus diselesaikan dalam relatif waktu yang diberikan.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Dari Aminah Soleman (2011), diketahui beberapa faktor yang memberikan pengaruh kepada tingkat dari beban kerja, yaitu:

1. Dari faktor eksternal

- a. Tugas

Hal tersebut berkaitan dengan tanggung jawab pekerja, kemampuan dan keterampilan serta tingkat pengendalian emosi dari pekerja kemudian pengaruh dari kondisi lingkungan kerja.

- b. Organisasi Kerja

Hal tersebut berkaitan dengan pengaturan manajemen perusahaan mengenai durasi atau waktu kerja dari karyawan, kemudian durasi istirahat dari pekerja serta pergantian shift dan lembur dari pekerja atau karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Berkaitan dengan lingkungan kerja secara yang dirasakan pekerja sehingga memberikan pengaruh secara psikologis kepada pekerja atau karyawan tersebut.

2. Dari faktor internal

Hal tersebut berkaitan dengan jenis kelamin dari pekerja, umur atau usia dari pekerja, serta kondisi dari kesehatan dari pekerja atau karyawan. kemudian dari tingkat motivasi pekerja, sikap dan pandangan dari pekerja.

**2.1.3.2 Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan suatu individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan hasil kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan.

## 2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan individu mengenai kondisi dari pekerjaannya, seperti melakukan pekerjaan di luar waktu yang telah ditentukan, dan mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

## 3. Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

## 4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pekerjaannya, seperti beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dan beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.

### 2.1.4 Iklim Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2016), iklim kerja di organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim seperti tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan menyesuaikan dan memperbaharui diri yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi.

Iklim kerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan. Pemberdayaan memiliki dampak terbesar pada iklim kerja dan bahwa

tidak semua pegawai merespons dengan cara yang sama terhadap berbagai pendorong iklim kerja.

Iklim kerja menurut Steers & Porter (1979 : 348) mengungkapkan bahwa iklim kerja adalah karakteristik-karakteristik dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan oleh para anggotanya yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang dilakukan secara sadar maupun tidak oleh suatu organisasi yang agaknya mempunyai pengaruh terhadap perilaku berikutnya.

Iklim kerja adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Hakim, 2006:170).

Iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasi sebagai pengakuan, hal ini disebut sebagai iklim psikologikal. Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut iklim organisasional (Karismawan, 2005).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai akibat dari praktik dan kebijakan organisasi serta pekerjaan itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

#### **2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Hasim (2019, p.37) mengemukakan bahwa iklim kerja penting untuk diciptakan karena hal tersebut merupakan persepsi seorang pekerja dalam lingkungan kerja tentang apa yang diberikan oleh tempat kerja yang dijadikan dasar sebagai penentuan tingkah laku pekerja dalam melakukan kegiatan kerjanya, maka terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan eksternal, yakni seperti ketidaktentuan ekonomi dan pasar yang berpengaruh terhadap iklim
2. Strategi organisasi, kinerja suatu organisasi akan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), maka faktor-faktor lingkungan adalah penentu dari level energi tersebut
3. Praktik kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian akan mendorong kinerja mereka
4. Pengaturan organisasi, pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja
5. Sejarah organisasi, semakin tua organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya

#### **2.1.4.2 Indikator Iklim Kerja**

Rahsel (2016, p.110) terdapat dimensi dimensi pengukuran iklim kerja sebagai berikut, Yakni :

1. *Conformity* (kesesuaian), yang berarti keselarasan atau kecocokan perihal tempat bekerja, fasilitas kerja, maupun pendapatan yang diperoleh.
2. *Responsibility* (Tanggung Jawab), yang berarti tuntutan yang harus dikerjakan atau dijalankan sesuai dengan perintah dan aturan yang berlaku.
3. *Standards* (Standar), yang berarti pedoman yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan kerja. Seperti standar jam kerja dan standar gaji.
4. *Reward* (Penghargaan), yang berarti pemberian penghargaan atas kinerja yang baik apabila dapat melampaui standar yang telah ditentukan, seperti adanya bonus atau tunjangan.
5. *Clarity* (Kejelasan), yang berarti kejelasan atas peranan seorang pekerja dalam bekerja seperti, kejelasan peran, jabatan dan fungsi jabatan, kejelasan hak dan kewajiban kerja, serta kejelasan dalam hal upah.
6. *Team spirit* (Semangat Tim), yang berarti kerja sama yang dibangun dalam tim untuk pencapaian sebuah tujuan bersama

### **2.1.5 Stres Kerja**

Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran

dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan itu berkaitan dengan perasaan tidak senang, kekhawatiran dan kegelisahan yang dialami seseorang (Fitriano et al., 2020).

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan tuntutan pekerjaan. Mangkunegara (2017:157) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Tewal, Adolfin, Pandowo, Tawas (2017:141) penyebab Stres yang berasal dari individu seperti konflik peran, beban kerja, kemenduaan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis karyawan yang diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga hal ini akan menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan menalami gangguan pencernaan.

#### **2.1.5.1 Indikator Stres Kerja**

Ada beberapa gejala stres yang dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, kecemasan berlarut-larut, sulit tidur dan mudah marah bahkan merasa tidak puas terhadap apa yang dicapai (Wijono, 2010). Robbins & Coulter (2010) lebih lanjut menjelaskan, indikator stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama yaitu :

1. Gejala fisik seperti perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.
2. Gejala psikologis seperti munculnya ketidakpuasan kerja, muncul tekanan dan kecemasan, orang tersebut menjadi lekas marah, timbul kebosanan dan penundaan atas pekerjaannya.
3. Gejala perilaku seperti perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran kerja, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, muncul kegelisahan dan gangguan tidur.

Beehr dan Newman (1978) mengemukakan aspek stress kerja yaitu aspek psikologis dijelaskan sebagai berikut:

- a. Aspek psikologis, memiliki indikator:
  1. Kecemasan, ketegangan
  2. Bingung, marah sensitif
  3. Memendam perasaan
  4. Komunikasi tidak efektif, menurunnya fungsi intelektual
  5. Mengurung diri, ketidakpuasan bekerja
  6. Depresi, kebosanan, lelah mental
  7. Merasa tersaing dan mengasingkan diri, kehilangan daya konsentrasi
  8. Kehilangan spontanitas dan kreativitas

9. Kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pendukung dalam melakukan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu juga untuk melihat persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya, maka perlu adanya ulasan singkat mengenai penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu.

**Tabel 2. 1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti dan Tahun | Variabel   | Hasil Penelitian  |
|-----|-------------------------|--|---|
| 1.  | (Iriansyah et al, 2024) | <b>Variabel Dependen</b><br>Kinerja karyawan<br><br><b>Variabel Intervening</b><br>Stres Kerja<br><br><b>Variabel Independen</b><br>1. Beban kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja juga terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. |
| 2.  | (H.A et al., 2023)      | <b>Variabel Dependen</b><br>Kinerja Karyawan<br><br><b>Variabel Independen</b><br>1. Gaya kepemimpinan<br>2. Lingkungan kerja                      | Hasil dari penelitian:<br>1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja.<br>2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja                                |

|    |                                     |  |  |
|----|-------------------------------------|--|--|
| 3. | (Ardianti & Danarwati, 2024)        | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Intervening</b><br/>Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Independen</b><br/>1. Beban Kerja<br/>2. Lingkungan Kerja</p> | <p>Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berfungsi sebagai faktor mediasi dalam pengaruh beban kerja dan pekerjaan yang berbeda lingkungan terhadap kinerja karyawan</p>   |
| 4. | (Kusmarini & Rifdah Abadiyah, 2022) | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kepuasan Kerja</p> <p><b>Variabel Mediasi</b><br/>Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Independen</b><br/>1. Beban Kerja<br/>2. Iklim Kerja</p>            | <p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga pada variabel intervening yaitu stres kerja tidak memediasi iklim organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja</p> |
| 5. | (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022)   | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Independen</b><br/>1. Stres Kerja<br/>2. Beban Kerja<br/>3. Motivasi Kerja</p>                                   | <p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>  |
| 6. | (Ilham & Prasetio, 2022)            | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Independen</b><br/>Stres Kerja</p>   | <p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>  |

|     |                            |   |   |
|-----|----------------------------|---|---|
| 7.  | (Amanda et al., 2022)      | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Intervening</b><br/>Kepuasan Kerja</p> <p><b>Variabel Independen</b><br/>Stres Kerja</p>  | <p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan negatif,</li> <li>2. stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan</li> <li>4. Kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ol> |
| 8.  | (Aniversari, 2022)         | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Independen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>   |
| 9.  | (Mardani & Sepdiana, 2021) | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Independen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan</li> <li>2. Budaya Organisasi</li> </ol>   | <p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,</li> <li>2. Serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>  |
| 10. | (Sari et al., 2022)        | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Intervening</b><br/>Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Independen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> </ol> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini juga menegaskan bahwa stres</p>   |

|     |                           |  |  |
|-----|---------------------------|--|--|
|     |                           |  | kerja tidak mampu memediasi dampaknya beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masing-masing   |
| 11. | (Pamungkas et al., 2022)  | <b>Variabel Dependen</b><br>Kinerja Karyawan<br><br><b>Variabel Independen</b><br>3. Perilaku Inovatif<br>4. Iklim Kerja<br>5. Beban Kerja                       | Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut ada pengaruh simultan perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai  |
| 12. | (Fil, 2021)               | <b>Variabel Dependen</b><br>Kinerja Karyawan<br><br><b>Variabel Independen</b><br>1. Beban Kerja<br>2. Lingkungan Kerja  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata                             |
| 13. | (Darmawan, 2020)          | <b>Variabel Dependen</b><br>Kinerja Karyawan<br><br><b>Variabel Independen</b><br>1. Komitmen Organisasi<br>2. Iklim Kerja<br>3. Kepuasan Kerja<br>4. Etos Kerja | Hasil penelitian menunjukan komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai                                 |
| 14. | (Roswiyanti et al., 2021) | <b>Variabel Dependen</b><br>Kinerja Karyawan<br><br><b>Variabel Independen</b><br>1. Iklim Kerja<br>2. Stres Kerja<br>3. Disiplin Kerja                          | Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 1 indikator variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu iklim kerja, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |

|     |                           |  |  |
|-----|---------------------------|--|--|
| 15. | (Rindorindo et al., 2019) | <p><b>Variabel Dependen</b><br/>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Independen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Stres Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
|-----|---------------------------|--|--|

Sumber : Diolah Penulis (2024)

### 2.3 Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:7) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap arumusan masalah penelitian, dan jawaban yang di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

#### 2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Stres kerja adalah sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami oleh karyawan atau bahkan siapa pun yang bekerja, dan stres juga dapat diartikan sebuah kondisi dimana seseorang mengalami sebuah ketegangan dan beban berpengaruh terhadap emosional dan fikiran orang tersebut, ini berpengaruh terhadap interaksi seseorang terhadap orang lain, kemampuan interaksi positif atau negatif seseorang berbeda-beda tergantung respon orang tersebut terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasa beban kerjanya berat akan lebih rentan mengalami stress kerja, karena kelelahan yang dirasakan dapat menyebabkan mereka tidak bisa optimal dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut penelitian (Rizki, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja..

**H1 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Stres Kerja Karyawan**

**2.3.2 Hubungan Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja**

Iklim kerja adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Hakim, 2006:170).

Iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasi sebagai pengakuan, hal ini disebut sebagai iklim psikologikal. Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut iklim organisasional (Karismawan, 2005).

Menurut penelitian (Kusmarini & Rifah Abadiyah, 2022) membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

**H2 : Diduga Iklim Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Stres Kerja Karyawan**

**2.3.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2014:204) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan tuntutan pekerjaan. Mangkunegara (2017:157) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Tewal, Adolfina, Pandowo, Tawas (2017:141) penyebab Stres yang berasal dari individu seperti konflik peran, beban kerja, kemenduaan kerja.

Menurut penelitian (Rindorindo et al., 2019) menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H3 : Diduga Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.3.4 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Di mana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu (Ardianti & Danarwati, 2024) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berfungsi sebagai faktor mediasi dalam

pengaruh beban kerja dan pekerjaan yang berbeda lingkungan terhadap kinerja karyawan

**H4 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan**

**2.3.5 Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara X1 (Iklim kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) berdasarkan penelitian dari Rahsel (2016, p.116) yang mengemukakan bahwa hasil perhitungan iklim kerja memberikan pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara iklim kerja terhadap kinerja. Artinya semakin kondusifnya iklim kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja, sebaliknya semakin tidak kondusifnya iklim kerja maka semakin rendah tingkat kinerja, iklim kerja mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk persepsi pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Menurut penelitian (Pamungkas et al., 2022) menunjukkan bahwa pengaruh simultan perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

**H5 : Diduga Iklim Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

**2.3.6 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Berpengaruhnya beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dikarenakan dengan adanya stres kerja tinggi yang di alami oleh karyawan

maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Adanya beban kerja yang tinggi cenderung menimbulkan stres kerja pada karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika beban kerja rendah maka dapat memperkecil adanya stres kerja sehingga kinerja karyawan akan tinggi.

Menurut penelitian (Iriansyah et al, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja juga terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan

#### **H6 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

#### **2.3.7 Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

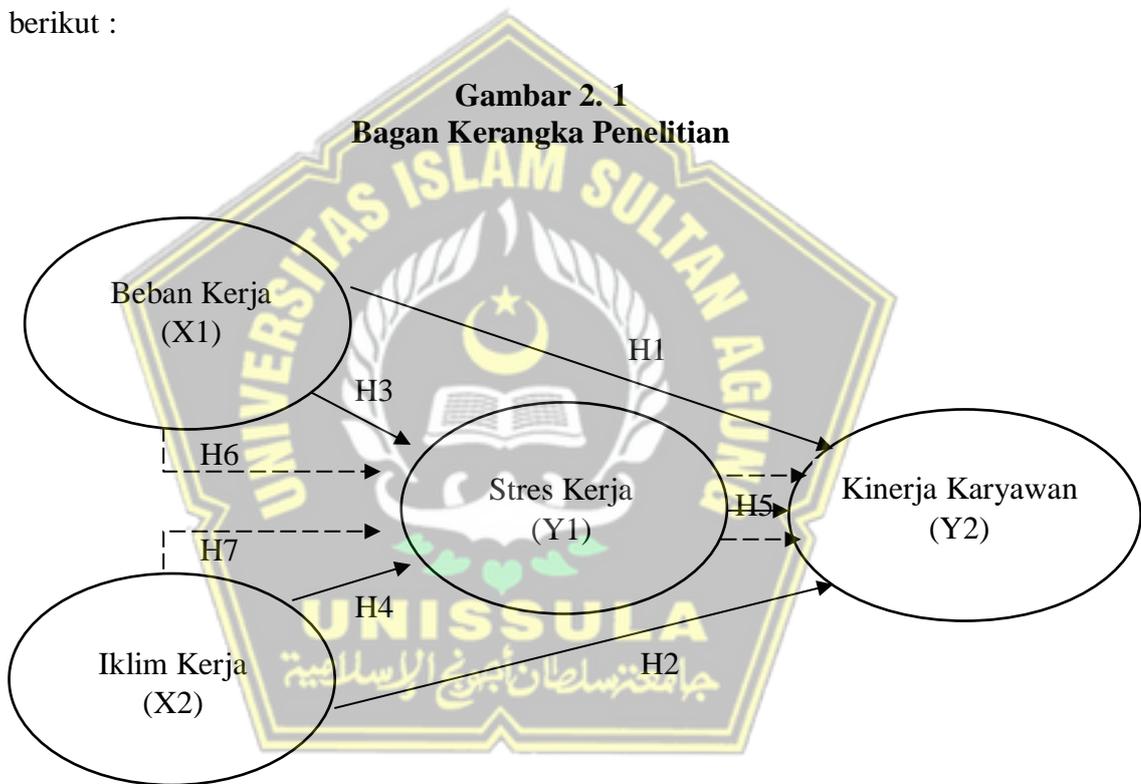
Menciptakan iklim kerja yang positif merupakan langkah penting bagi organisasi untuk meminimalkan stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Ini bisa dilakukan dengan cara mendorong komunikasi terbuka, mengakui kontribusi karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan suportif. Dengan pengelolaan iklim kerja yang baik, karyawan tidak hanya merasa lebih nyaman dan termotivasi, tetapi juga mampu mencapai performa yang optimal

Menurut penelitian (Pamungkas et al., 2022) menunjukkan stres kerja terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan

**H7 : Diduga Iklim Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**2.4 Kerangka Pemikiran**

Model kerangka pikir penelitian atau kajian yang akan digunakan untuk memudahkan dan memperjelas dalam pemahaman konsep penelitian sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis (2024)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif, bahwa pendekatan pengujian berdasarkan dengan data fakta dan fenomena dalam bentuk numerik dan tidak dinyatakan dalam bahasa alami. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang meliputi memberikan sebuah kuesioner kepada responden. Berdasarkan tujuan, penelitian ini tergolong didalam penelitian dengan menggunakan pengujian kausal (uji hipotesis) karena penelitian ini menggunakan hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel.

#### **3.2 Populasi dan Sampling**

Menurut Sugiyono (2018, Hal. 130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian-bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, Hal. 131). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang adalah sebanyak 100 orang. Metode yang dipakai dalam mengambil sampel, yaitu dengan metode sensus, dimana peneliti akan mengambil data dari semua anggota populasi.

### 3.3 Sumber dan Jenis Data

#### a. Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta pengumpulan kuesioner dari karyawan sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### b. Jenis Data

1. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari perhitungan jawaban responden atau kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket atau kuesioner. Metode ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui Google Form maupun secara langsung. Untuk membantu pendistribusian kuesioner, peneliti meminta Kerjasama dari Perusahaan untuk membantu distribusi link Google Form kepada karyawan melalui Surat permohonan penelitian yang diajukan peneliti kepada PT. Idelux Furniture Indonesia Kota Semarang. Kuesioner disusun secara terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan pada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan. Pertanyaan berkaitan dengan data demografi responden dan pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu beban kerja, iklim kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner disertai dengan permohonan untuk berpartisipasi sebagai responden dan

petunjuk pengisian untuk menjelaskan dan memudahkan responden dalam pengisian jawaban dengan skala Likert satu sampai lima.

**Tabel 3. 1**  
**Skor Skala Likert**

| Jawaban                   | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Netral (N)                | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

### 3.5 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening. Definisi variabel dan indikator dijelaskan pada tabel 3.1

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

| No | Nama Variabel | Definisi Operasional   | Indikator  | Skala  |
|----|---------------|--|--|--------|
| 1  | Beban Kerja   | Menurut Mangkunegara (2013) Beban kerja merupakan kewajiban yang diberikan kepada pekerja atau Keterampilan dan kemampuan seorang karyawan untuk menuntaskan penggunaan tenaga kerja dalam waktu tertentu                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target yang harus dicapai</li> <li>- Kondisi pekerjaan</li> <li>- Waktu kerja</li> <li>- Standar pekerjaan</li> </ul> Mangkunegara (2013) | Likert |
| 2  | Iklim kerja   | Iklim kerja adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Hakim, 2006:170) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Penghargaan</li> <li>- Semangat Tim</li> </ul> Rahsel (2016, p.110)                       | Likert |

|   |             |  |   |        |
|---|-------------|--|---|--------|
| 3 | Stres kerja | Menurut Zaenal (2010) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang muncul akibat ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja | - Psikologis :<br>1. Kecemasan, ketegangan<br>2. Bingung, marah sensitif<br>3. Depresi, kebosanan, lelah mental<br>4. Mengurung diri, ketidakpuasan bekerja<br>Robbins & Coulter (2010) | Likert |
| 4 | Kinerja     | Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Batubara, 2020)              | - Kualitas,<br>- Kuantitas,<br>- Ketepatan waktu,<br>- Efektivitas,<br>Mangkunegara (2021)  | Likert |

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Metode Analisis

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: nama instansi, umur responden, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

#### 3.6.2 Uji Validitas

Salah satu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan

total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Instrument dinyatakan *reliable* apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil konsisten meskipun telah diuji berkali-kali.

Uji reabilitas dilakukan dengan metode Internal *consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah terdapat masalah-masalah asumsi klasik pada data penelitian. Berikut merupakan uji asumsi klasik:

#### 3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik dan statistik. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. *Normal*

*probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011:161). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pada distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas

#### **3.6.4.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi antar variabel independen (Husein Umar, 2000). Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. *Tolerance Value* dan VIF menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya atau dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat). *Tolerance Value* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = 1/Tolerance Value$ . Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF di atas nilai 10 atau *Tolerance Value* dibawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF di bawah nilai 10 atau *Tolerance Value* diatas 0,10.

#### **3.6.4.3 Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians residual dari masing-masing

pengamatan pada model regresi. Suatu data dikatakan homokedastisitas apabila varians dari masing-masing pengamatan tetap, atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan uji glejser yakni model regresi dikatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari uji heteroskedastisitas tersebut lebih dari 0,05.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### 3.6.5.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan keputusan pengambilan sebagai berikut :

- Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak
- Sig.  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima

#### 3.6.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Nilai pada uji koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Semakin melemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka nilai koefisien determinasi semakin kecil atau semakin menjauhi satu. Sebaliknya, apabila pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat maka nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu.

#### 3.6.5.3 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan teori (Ghozali, 2011: 249) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah

penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Mawarni et al., 2013).

Menurut Ghozali (2016) analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung dari variabel independent (beban kerja dan iklim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (stres kerja) (Febrianto dan Muchtolifah, 2022) Analisis jalur dapat membantu dalam mengetahui besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara memperhatikan besarnya koefisien (Febrianto dan Muchtolifah, 2022). Secara matematika, analisis jalur mengikuti pola model struktural sebagai berikut:

1. Persamaan I

$$Y1 = B1X1 + B2X2 + e1$$

2. Persamaan II

$$Y2 = B3X1 + B4X2 + B5Y1 + e2$$

Keterangan:

Y1 = Variabel Intervening yaitu Stres Kerja

Y2 = Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Independen yaitu Beban Kerja

X2 = Variabel Independen yaitu Iklim Kerja

Bn = Koefisien regresi

e1 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Y1

e2 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Y2

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT. Idelux Furniture Indonesia**

PT Idelux Furniture Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture yang berdiri pada tahun 2014, yang berlokasi di jalan Pulo Domas, Blok Pulo, RT 023, RW 007, Desa Marikangen, Kecamatan Plumbon yang berada di Kabupaten Cirebon, Republik Indonesia. Idelux perusahaan korporasi yang bergerak dibidang perdagangan, dalam hal ini adalah ekspor. PT Idelux Furniture Indonesia ekportir yang bergerak dibidang furniture. Seiring perkembangan keadaan maka PT Idelux expan ke Semarang di Jl. Terboyo Industri Timur No. 12, Trimulyo, Kec.Genuk, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 50118 dengan tujuan mudah untuk pengiriman barang, mengimpor barang dan akses pihak buyer lebih mudah dan dekat dengan bandara.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Idelux Furniture Indonesia**

###### **1. Visi**

Menjadi perusahaan industri furniture yang profesional dan menghasilkan produk furniture berkualitas.

###### **2. Misi**

- a. Melakukan proses pekerjaan sesuai prosedur dan aturan
- b. Menyelesaikan pekerjaan atau pesanan konsumen tepat waktu
- c. Bekerja dengan memperhatikan standar keamanan karyawan

- d. Menghasilkan produk furniture berkualitas ekspor
- e. Menggunakan bahan baku furniture berkualitas.

## 4.2 Identitas Responden

Kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan data identitas responden. Penyajian data mengenai responden untuk memberikan gambaran tentang diri responden.

### 4.2.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin**

|       |        | Frequency | Percent |
|-------|--------|-----------|---------|
| Valid | Pria   | 66        | 66.0    |
|       | Wanita | 34        | 34.0    |
|       | Total  | 100       | 100.0   |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria adalah sebanyak 66 orang (66%), dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 34 orang (34%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan wanita.

### 4.2.2 Usia Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Usia Responden**

|       |         | Frequency | Percent |
|-------|---------|-----------|---------|
| Valid | 17-25,9 | 49        | 49.0    |
|       | 26-30,9 | 32        | 32.0    |
|       | >31     | 19        | 19.0    |
|       | Total   | 100       | 100.0   |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan usia antara 17-25 tahun adalah sebanyak 49 orang (49%), usia antara 26-30 tahun sebanyak 32 orang (32%), usia > 31 tahun sebanyak 19 orang (19%). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden berusia antara 17-25 tahun.

#### 4.2.3 Pendidikan

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Pendidikan**

|       |       | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | SMA   | 58        | 58.0    |
|       | S1    | 42        | 42.0    |
|       | Total | 100       | 100.0   |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 58 orang (58%), pendidikan S1 sebanyak 42 orang (42%), Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA lebih mendominasi dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Lama Kerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Lama Kerja**

|       |           | Frequency | Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|
| Valid | <1 Tahun  | 49        | 49.0    |
|       | 1-5 Tahun | 32        | 32.0    |
|       | >5 Tahun  | 19        | 19.0    |
|       | Total     | 100       | 100.0   |

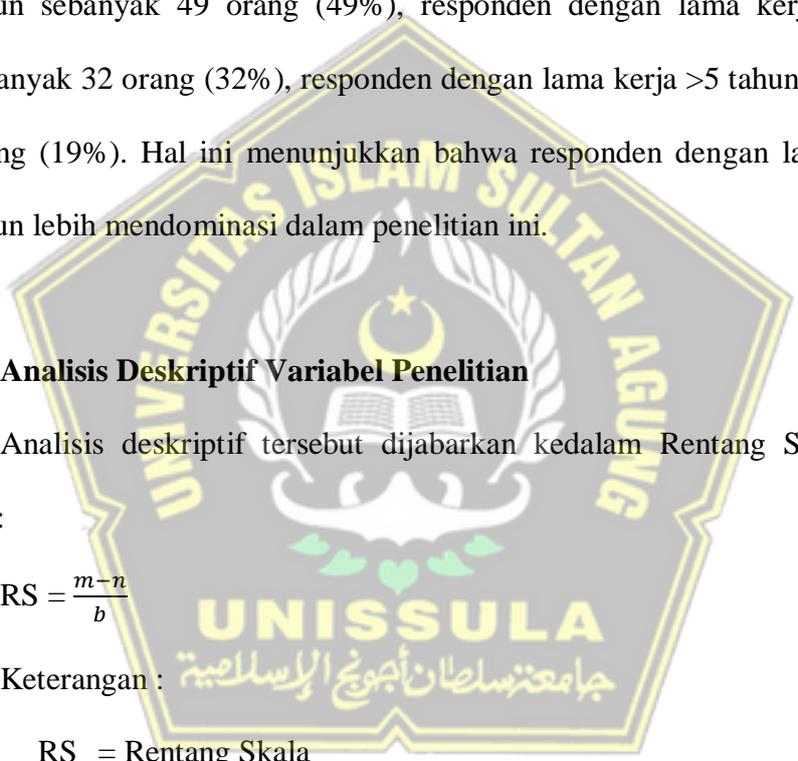
Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan lama kerja <1 tahun sebanyak 49 orang (49%), responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 32 orang (32%), responden dengan lama kerja >5 tahun sebanyak 19 orang (19%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja <1 tahun lebih mendominasi dalam penelitian ini.

#### 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif tersebut dijabarkan kedalam Rentang Skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan : 

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Sedang

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

#### 4.3.1 Hasil Analisis Variabel Beban Kerja

Variabel dengan penelitian ini adalah perilaku beban kerja dan iklim kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel beban kerja ditunjukkan pada :

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Analisis Variabel Beban Kerja**

| Item                             | Pernyataan  | Rata-rata   | Kriteria             |
|----------------------------------|---|-------------|----------------------|
| <b>Target yang harus dicapai</b> |   |             |                      |
| X1.1                             | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan berat.                 | 1.56        | Sangat Rendah        |
| <b>Kondisi pekerjaan</b>         |   |             |                      |
| X1.2                             | Saya dituntut untuk mengerjakan tugas yang bukan tanggungjawab saya | 1.46        | Sangat Rendah        |
| <b>Waktu kerja</b>               |   |             |                      |
| X1.3                             | Saya merasa deadline dalam menyelesaikan pekerjaan singkat          | 1.52        | Sangat Rendah        |
| <b>Standar pekerjaan</b>         |   |             |                      |
| X1.4                             | Standar pekerjaan yang dibebankan kepada saya tinggi                | 1.46        | Sangat Rendah        |
| <b>Rata - rata</b>               |   | <b>1.50</b> | <b>Sangat Rendah</b> |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel perilaku beban kerja termasuk dalam kriteria sangat rendah dengan nilai sebesar 1,00 – 1,80, Hal ini dapat diartikan responden menilai bahwa beban kerja yang mereka rasakan sangat ringan atau rendah, baik dalam hal jumlah pekerjaan, tekanan waktu, maupun tuntutan yang diberikan oleh pekerjaan. Penilaian tertinggi dengan kriteria sangat rendah terdapat pada item pertanyaan nomor X1.1 dengan nilai sebesar 1.56 yaitu pada indikator target yang harus dicapai “Target yang harus

saya capai dalam pekerjaan terlalu berat”. Penilaian terendah dengan kriteria sangat rendah terdapat satu item pada nomor X1.2 dan X1.4 dengan nilai sebesar 1.46 yaitu pada indikator kondisi standar pekerjaan “Saya dituntut untuk mengerjakan tugas yang bukan tanggungjawab saya dan Standar pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu tinggi”.

#### 4.3.2 Hasil Analisis Variabel Iklim Kerja

Variabel dengan penelitian ini adalah perilaku beban kerja dan iklim kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel beban kerja ditunjukkan pada Tabel 4.6

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Analisis Variabel Iklim Kerja**

| Item                               | Pernyataan  | Rata-rata   | Kriteria      |
|------------------------------------|---|-------------|---------------|
| <b>Kesesuaian Lingkungan Kerja</b> |   |             |               |
| X2.1                               | Ruang kerja di kantor mendapatkan penerangan dan cahaya yang baik                   | 4.36        | Sangat Tinggi |
| X2.2                               | Kondisi lingkungan kerja di lapangan sesuai dengan SOP keamanan dan kesehatan kerja | 4.35        | Sangat Tinggi |
| <b>Penghargaan</b>                 |   |             |               |
| X2.3                               | Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi.           | 4.48        | Sangat Tinggi |
| <b>Semangat Tim</b>                |   |             |               |
| X2.4                               | Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras karena dukungan dari rekan kerja        | 4.43        | Sangat Tinggi |
| X2.5                               | Saya merasakan adanya chemistry dengan rekan kerja yang terbentuk di tempat kerja.  | 3.35        | Tinggi        |
| <b>Rata - rata</b>                 |   | <b>4.19</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel iklim kerja termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 3.41-4.20, Semakin kondusif iklim kerja di PT. Idelux Furniture Indonesia maka semakin tinggi pula kinerja

pegawai. Penilaian tertinggi dengan kriteria sangat tinggi terdapat pada item pertanyaan nomor X2.3 dengan nilai sebesar 4.48 yaitu pada indikator penghargaan “Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi”. Penilaian terendah dengan kriteria tinggi terdapat satu item pada nomor X2.5 dengan nilai sebesar 3.35 yaitu pada indikator semangat tim “Saya merasakan adanya chemistry dengan rekan kerja yang terbentuk di tempat kerja”.

#### 4.3.3 Hasil Analisis Variabel Stres Kerja

Variabel dengan penelitian ini adalah Stres Kerja Hasil analisis deskriptif terhadap variabel stres kerja ditunjukkan pada Tabel 4.7.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Analisis Variabel Stres Kerja**

| Item                     | Pernyataan   | Rata-rata   | Kriteria             |
|--------------------------|--|-------------|----------------------|
| <b>Gejala Psikologis</b> |  |             |                      |
| Y1.1                     | Saya merasa tegang ketika pekerjaan mendekati deadline                           | 1.49        | Sangat Rendah        |
| Y1.2                     | Saya merasa mudah tersinggung atau marah saat menghadapi masalah di tempat kerja | 1.55        | Sangat Rendah        |
| Y1.3                     | Saya merasa bosan dan jenuh di tempat kerja                                      | 1.55        | Sangat Rendah        |
| Y1.4                     | Saya merasa tidak puas dengan imbal balik dari pekerjaan yang saya lakukan       | 1.50        | Sangat Rendah        |
| <b>Rata - rata</b>       |  | <b>1.52</b> | <b>Sangat Rendah</b> |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel stres kerja termasuk dalam kriteria sangat rendah dengan nilai sebesar 1,00 – 1,80, stres pada karyawan berada pada tataran mendorong pelaksanaan kerja, tantangan kerja menimbulkan tekanan kerja namun masih dalam taraf meningkatkan kinerja.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik sampai titik tertentu hingga menurunkan kinerja karena tidak dapat ditanggung lagi. Penilaian tertinggi dengan kriteria sangat rendah terdapat pada item pertanyaan nomor Y1.2 dan Y1.3 dengan nilai sebesar 1.55 yaitu pada indikator gejala psikologis “Saya merasa mudah tersinggung atau marah saat menghadapi masalah di tempat kerja dan Saya merasa bosan dan jenuh di tempat kerja”. Penilaian terendah dengan kriteria sangat rendah terdapat satu item pada nomor Y1.1 dengan nilai sebesar 1.49 yaitu pada indikator gejala psikologis “Saya merasa tegang ketika pekerjaan mendekati deadline”.

#### 4.3.4 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Variabel dengan penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 4.8.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan**

| Item                   | Pernyataan  | Rata-rata   | Kriteria             |
|------------------------|---|-------------|----------------------|
| <b>Kualitas Kerja</b>  |   |             |                      |
| Y2.1                   | Saya dapat mencapai target kerja sesuai standar.  | 4.33        | Sangat Tinggi        |
| <b>Kuantitas Kerja</b> |   |             |                      |
| Y2.2                   | Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan | 4.27        | Sangat Tinggi        |
| <b>Ketepatan Waktu</b> |   |             |                      |
| Y2.3                   | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan kerja  | 4.47        | Sangat Tinggi        |
| <b>Sikap Kerja</b>     |   |             |                      |
| Y2.4                   | Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan .           | 4.35        | Sangat Tinggi        |
| <b>Rata - rata</b>     |   | <b>4.35</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kinerja Pegawai termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,21 – 5,00, hal tersebut mengindikasikan bahwa ketika pegawai merasa memiliki kebebasan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, maka mereka akan cenderung merasa bertanggungjawab untuk memanfaatkan fleksibilitas untuk mencapai hasil kerja yang baik. Penilaian tertinggi dengan kriteria sangat tinggi terdapat pada item pertanyaan nomor Y2.3 dengan nilai sebesar 4.47 yaitu pada indikator ketepatan waktu “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan kerja”. Penilaian terendah dengan kriteria sangat tinggi terdapat satu item pada nomor Y2.2 dengan nilai sebesar 4.27 yaitu pada indikator kuantitas kerja “Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan”.

#### 4.4 Analisis Data dan Pembahasan

##### 4.4.1 Analisis Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

###### 4.4.1.1 Uji Validitas

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Pengujian Validitas**

| Variabel / Indikator    | r hitung | r tabel 5%<br>(100) | Sig.  | Keterangan |
|-------------------------|----------|---------------------|-------|------------|
| <b>Beban Kerja (X1)</b> |          |                     |       |            |
| 1                       | 0.705    | 0.195               | 0.000 | Valid      |
| 2                       | 0.768    | 0.195               | 0.000 | Valid      |
| 3                       | 0.783    | 0.195               | 0.000 | Valid      |
| 4                       | 0.752    | 0.195               | 0.000 | Valid      |
| <b>Iklim Kerja (X2)</b> |          |                     |       |            |
| 1                       | 0.727    | 0.195               | 0.000 | Valid      |

|                              |       |       |       |       |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 2                            | 0.705 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 3                            | 0.663 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 4                            | 0.697 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 5                            | 0.801 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| <b>Stres Kerja (Y1)</b>      |       |       |       |       |
| 1                            | 0.742 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 2                            | 0.586 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 3                            | 0.519 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 4                            | 0.665 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| <b>Kinerja Karyawan (Y2)</b> |       |       |       |       |
| 1                            | 0.838 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 2                            | 0.816 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 3                            | 0.641 | 0.195 | 0.000 | Valid |
| 4                            | 0.704 | 0.195 | 0.000 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Diperoleh bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak semuanya memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0.195 yaitu r tabel untuk sampel sebanyak 100 responden.

#### 4.4.1.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------|----------------|------------|
| Beban Kerja (X1)      | 0.682          | Reliabel   |
| Iklm Kerja (X2)       | 0.694          | Reliabel   |
| Stres Kerja (Y1)      | 0.667          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y2) | 0.629          | Reliabel   |

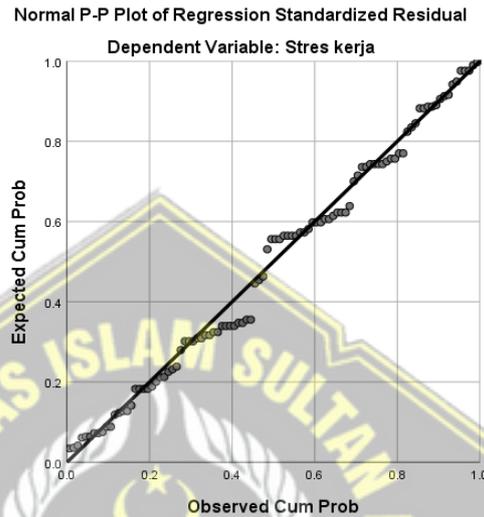
Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa variabel beban kerja, iklim kerja, stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki status reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *Alpha Cronbach* variabel tersebut lebih besar dari 0.6. Kondisi ini juga memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

## 4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

### 4.4.2.1 Uji Normalitas

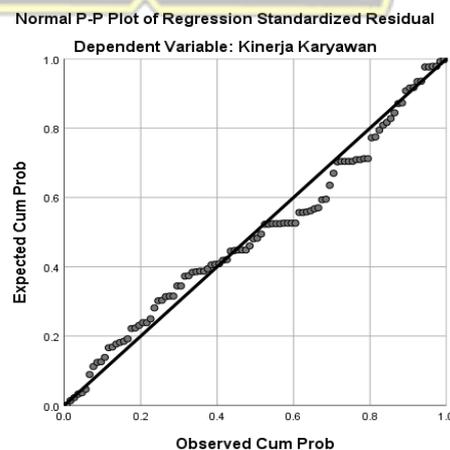
**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan 1**



Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2025)

Jika dilihat berdasarkan grafik diatas, maka data dari semua data berdistribusi normal. Hal ini karena semua mengikuti garis normalitas ditunjukkan dengan titik-titik yang tidak jauh dari garis diagonal.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan 2**



Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2025)

Jika dilihat berdasarkan grafik diatas, maka data dari semua data berdistribusi normal. Hal ini karena semua mengikuti garis normalitas ditunjukkan dengan titik-titik yang tidak jauh dari garis diagonal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

#### 4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel Bebas                       | Perhitungan      |       | Keterangan                  |
|--------------------------------------|------------------|-------|-----------------------------|
|                                      | <i>Tolerance</i> | VIF   |                             |
| Beban Kerja                          | 0.970            | 1.031 | Tidak ada multikolinearitas |
| Iklim Kerja                          | 0.970            | 1.031 | Tidak ada multikolinearitas |
| Dependent Variable: Stres kerja      |                  |       |                             |
| Beban Kerja                          | 0.458            | 2.185 | Tidak ada multikolinearitas |
| Iklim Kerja                          | 0.968            | 1.033 | Tidak ada multikolinearitas |
| Stres Kerja                          | 0.467            | 2.141 | Tidak ada multikolinearitas |
| Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                  |       |                             |

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang berada jauh dibawah angka 10.00 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinieritas. Maka layak dipakai memprediksi kinerja karyawan.

#### 4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

| Variabel                              | Nilai Sign. | Keterangan                       |
|---------------------------------------|-------------|----------------------------------|
| Beban Kerja Terhadap Stres Kerja      | 0.615       | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja      | 0.389       | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0.316       | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0.070       | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0.724       | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari heteroskedastisitas. Karena masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat dilakukan pengujian berikutnya.

#### 4.4.3 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.3.1 Uji t (Parsial)

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup>            |             |                             |            |                           |        |      |             |
|--------------------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------|
| Model                                |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Keterangan  |
|                                      |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |             |
| 1                                    | (Constant)  | 2.745                       | 1.233      |                           | 2.227  | .028 | Signifikan  |
|                                      | Beban Kerja | .633                        | .061       | .734                      | 10.419 | .000 | H1 Diterima |
|                                      | Iklim Kerja | -.021                       | .056       | -.026                     | -.364  | .716 | H2 Ditolak  |
| Dependent Variable: Stres kerja      |             |                             |            |                           |        |      |             |
| 2                                    | (Constant)  | 3.794                       | 1.189      |                           | 3.190  | .002 | Signifikan  |
|                                      | Beban Kerja | .172                        | .083       | .198                      | 2.063  | .042 | H5 Ditolak  |
|                                      | Iklim Kerja | .572                        | .053       | .711                      | 10.779 | .000 | H4 Diterima |
|                                      | Stres Kerja | .004                        | .096       | .004                      | .038   | .970 | H3 Ditolak  |
| Dependent Variable: Kinerja Karyawan |             |                             |            |                           |        |      |             |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2025)

Uji t masing-masing dapat dilihat pada tabel 4.15 yaitu pada nilai t Stres Kerja dengan nilai  $df = n-k-1 = 100-2-1 = 98$  maka nilai t tabel diperoleh 1.664. Nilai t Kinerja Karyawan dengan nilai  $df = n-k-1 = 100-3-1 = 97$  maka nilai t tabel diperoleh 1.664.

#### A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $10.419 > t$  tabel 1.664,

dan nilai beta sebesar 0.734 (positif). sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja.

### **B. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja adalah sebesar  $0.716 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-0.364 < t$  tabel 1.664, dan nilai beta sebesar -0.26 (negatif) sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap stres kerja.

### **C. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.970 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0.038 < t$  tabel 1.665, dan nilai koefien beta sebesar .004 (positif) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **D. Pengujian Hipotesis Keempat (H4)**

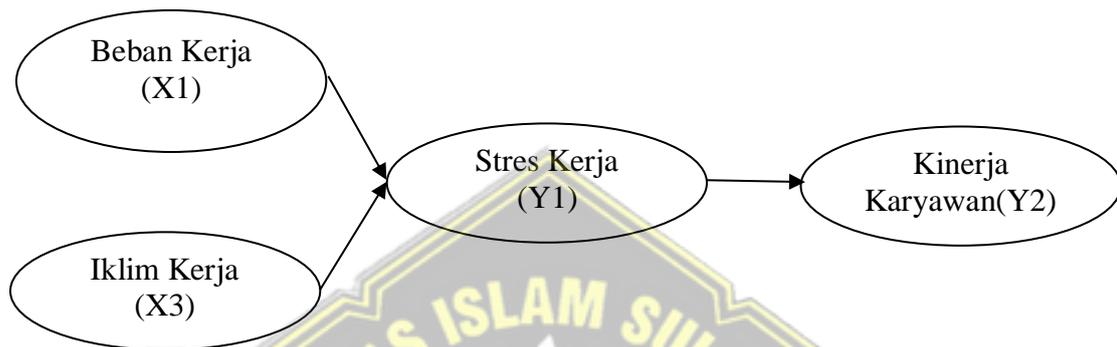
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.970 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0.038 < t$  tabel 1.665, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **E. Pengujian Hipotesis Kelima (H5)**

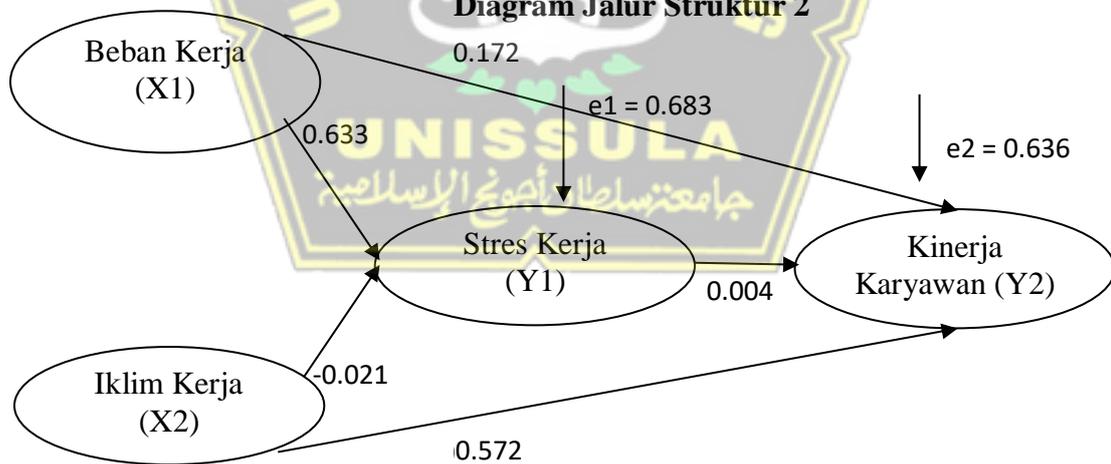
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10.779 > t$  tabel

1.664, dengan nilai koefisien beta sebesar ,711 (positif) sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Jalur Analisis**



**Gambar 4. 2**  
**Diagram Jalur Struktur 2**



**Tabel 4. 16**  
**Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dengan Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

| Variabel   | Pengaruh Langsung<br>( <i>Direct Effect</i> ) | Pengaruh Tidak Langsung<br>( <i>Indirect Effect</i> ) | Efek Total |
|--|---|---|------------|
| Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja | 0.029<br>(0.446 x 0.446)                      | 0.002<br>(0.633 x 0.004)                              | 0.031      |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2025)

Berdasarkan temuan hasil perbandingan dari kedua model (Tabel 4.25), penelitian ini juga melakukan analisis terhadap nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu mengintervening pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 17**  
**Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dengan Pengaruh Tidak Langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

| Variabel   | Pengaruh Langsung<br>( <i>Direct Effect</i> ) | Pengaruh Tidak Langsung<br>( <i>Indirect Effect</i> ) | Efek Total |
|--|---|---|------------|
| Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja | 0.372<br>(0.572 x 0.572)                      | -0.017<br>(-0.021 x 0.004)                            | 0.355      |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2025)

Berdasarkan temuan hasil perbandingan dari kedua model (Tabel 4.17), penelitian ini juga melakukan analisis terhadap nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memberi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan

#### 4.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                                       |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .730 <sup>a</sup> | .533     | .523              | .957                       |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Beban Kerja              |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Stres kerja                               |                   |          |                   |                            |
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 2  | .772 <sup>a</sup> | .595     | .583              | 900                        |
| a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban Kerja, Iklim Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                          |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil olah data menggunakan IBM SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.533 yang berarti bahwa beban kerja dan iklim kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 53.3% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel di luar penelitian seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dll.

Nilai uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.595 yang berarti bahwa beban kerja, iklim kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 59.5% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel di luar penelitian seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dll.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin berat beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan.

Beban kerja yang tinggi dengan target yang tidak realistis dapat meningkatkan stres kerja, memicu kecemasan, kelelahan mental, dan gangguan emosional. Jika berlanjut, kondisi ini dapat menyebabkan burnout dan menurunkan produktivitas. Namun, jika beban kerja sesuai kapasitas, stres dapat bersifat positif (eustress) dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menetapkan target yang realistis dan memberikan dukungan bagi karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizki, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

### **4.5.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya, iklim kerja baik yang supportive maupun tidak, tidak berpengaruh pada tingkat stress kerja yang dialami karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusmarini & Rifdah Abadiyah, 2022) menunjukkan bahwa iklim kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja..

#### **4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya, tinggi rendahnya tingkat stress kerja tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amanda et al., 2022) dan (Aniversari, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja semakin rendah kinerja karyawan

#### **4.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya , Semakin besar tingkat beban maka akan terjadi peningkatan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana

pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di organisasi, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Rindorindo et al., 2019) dan (Pamungkas et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### **4.5.5 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan kata lain, semakin baik iklim kerja yang diciptakan dalam sebuah organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Iklim kerja yang baik, khususnya dalam hal penghargaan terhadap karyawan, memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, terutama dalam aspek ketepatan waktu. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Penghargaan dapat berupa apresiasi verbal, insentif, atau promosi yang mendorong semangat kerja dan meningkatkan disiplin. Sebaliknya, jika penghargaan kurang atau tidak ada, karyawan bisa kehilangan motivasi, yang berujung pada penurunan kinerja dan

keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penghargaan yang adil dan tepat dalam lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan ketepatan waktu dan produktivitas karyawan..

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rindorindo et al., 2019) dan (Pamungkas et al., 2022) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

#### **4.5.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu menjembatani hubungan antara iklim kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, perubahan dalam iklim kerja tidak secara langsung memengaruhi stres kerja yang kemudian berdampak pada kinerja. Iklim kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan variabel lain yang lebih berperan dalam hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan.

Menciptakan iklim kerja yang positif merupakan langkah penting bagi organisasi meningkatkan kinerja karyawan. Ini bisa dilakukan dengan cara mendorong komunikasi terbuka, mengakui kontribusi karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan suportif. Dengan pengelolaan iklim kerja yang baik, karyawan tidak hanya merasa lebih nyaman dan termotivasi, tetapi juga mampu mencapai performa yang optimal.

Menurut penelitian (Ardianti & Danarwati, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja juga terbukti tidak menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan

#### **4.5.7 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Idelux Furniture Indonesia Semarang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu menjembatani hubungan antara iklim kerja dengan kinerja karyawan. Ketidakmampuan stres kerja dalam menghubungkan iklim kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah faktor perantara dalam hubungan tersebut. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan variabel lain yang lebih berpengaruh dalam memahami hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Pamungkas et al., 2022) menunjukkan stres kerja tidak terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.  
Semakin tinggi beban kerja, maka tingkat stres kerja cenderung meningkat
2. Iklim kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja.  
Semakin baik atau buruk Iklim kerja tidak mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan
3. Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan
4. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Semakin besar tingkat beban kerja maka akan terjadi peningkatan terhadap tingkat kinerja karyawan
5. Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Semakin tinggi semakin baik iklim kerja yang diciptakan dalam sebuah organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan
6. Stres kerja tidak mampu menjembatani hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Stres kerja tidak mampu menjembatani hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal hal sebagai beriku :

1. Dalam upaya meningkatkan iklim kerja dengan melihat indikator paling rendah yaitu semangat tim “ Saya merasakan adanya chemistry dengan rekan kerja yang terbentuk di tempat kerja”. Untuk meningkatkan semangat tim, khususnya pada aspek chemistry antar rekan kerja, langkah strategis dapat dimulai dengan membangun kepercayaan melalui kegiatan team building yang rutin dan mendorong komunikasi terbuka antar anggota tim. Kesempatan kolaborasi perlu diperluas dengan melibatkan anggota tim dalam proyek lintas departemen dan diskusi kelompok, sehingga tercipta interaksi yang lebih mendalam. Selain itu, penting untuk mengenali dan menghargai keunikan setiap individu melalui apresiasi yang adil terhadap kontribusi mereka, sekaligus mengadakan sesi pengenalan pribadi guna memperkuat hubungan personal
2. Sebagai upaya untuk menyeimbangkan beban kerja dengan melihat indikator yang memiliki skor paling tinggi yaitu “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu berat”. Untuk mengatasi persepsi bahwa target kerja terlalu berat, langkah utama adalah meninjau kembali target yang diberikan agar lebih realistis dan seimbang dengan kapasitas serta sumber daya yang tersedia. Proses ini dapat dimulai dengan melibatkan karyawan dalam diskusi penentuan target, sehingga mereka merasa lebih memiliki kendali dan pemahaman atas tanggung jawab yang diemban. Selain itu,

penting untuk memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan dampaknya, sehingga beban kerja dapat dikelola dengan lebih efektif.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam proses pengerjaan penelitian ini penulis berusaha memberikan hasil yang dengan kaidah penulisan ilmiah, adapun keterbatasan penulis antara lain :

1. Hasil dapat terjadi perbedaan dalam penelitian terdahulu, hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan persepsi setiap responden yang diteliti dan terdapat indikator yang tidak valid.
2. R-Square rendah dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

1. Untuk penelitian selanjutnya lebih baik menggunakan variabel intervening yang berbeda agar dapat mengeksplor hasil penelitian lainnya dan akan menambah banyak ilmu nantinya yang berguna di masa depan.
2. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan indikator lainnya, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851–2858. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Ardianti, E., & Danarwati, Y. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Ratio Karunia Mulya Karanganyar. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4642–4655. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang ). *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Rislina, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- Ghozali, & Latan, H. (2019). *Buku PLS Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Matthews, L. M., & Ringle, C. M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: part I – method. *European Business Review*, 28(1), 63–76. <https://doi.org/10.1108/EBR-09-2015-0094>
- Ilham, R. N., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 97.
- Kusmarini, S. D., & Rifdah Abadiyah. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsu Jasem Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 348–358. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.485>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Mardani, I. N., & Sepdiana, Y. darwis. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 8(1), 1–8. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/7165>
- Prayoga, H., & Wahyuningsih, R. S. H. (2023). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.95>
- Pusparini, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta*.
- Ramayah, T., Yeap, J., Ahmad, N., Halim, H., & Rahman, S. (2017). Testing a Confirmatory model of Facebook Usage in SmartPLS using Consistent PLS. *International Journal of Business and Innovation*, 3(2), 1–14. <http://www.theijbi.net/>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. 5953 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>

- Roswiyanti, Muhtazib, & Mentari. (2021). *Pengaruh Iklim Kerja , Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Fajar Graha Pena Makassar*. 3.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Schuberth, F., Müller, T., & Henseler, J. (2021). Which equations?: An inquiry into the equations in partial least squares structural equation modeling. *New Perspectives in Serving Customers, Patients, and Organizations*, 96–115.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sugiyono. (2018). Buku Metode Penelitian. In *Metode Penelitian*.
- Wijaya, C., & Utami, N. T. (2024). *Pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja guru*. 9(1), 59–68.
- Wijayanti, R. Y., & Fauzi, H. B. (2020). Factors Affecting the Work Stress of Police Officers: a Systematic Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Petugas Polisi: Tinjauan Sistematis. *Agustus, 2020*(2), 1693–1076. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/6861>
- Wong, S. C., Lim, J. Y., Lim, C. S., & Hong, K. T. (2019). An Empirical Study on Career Choices Among Undergraduates: A PLS-SEM Hierarchical Component Model (HCM) Approach. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14841>