

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA
BATEE ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**YUKRIANI
NPM : 2002120153**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YUKRIANI
NPM : 2002120153

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA BATEE ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19830710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadieng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YUKRIANI
NPM : 2002120153

Dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA BATEE ACEH BARAT DAYA

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 7 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

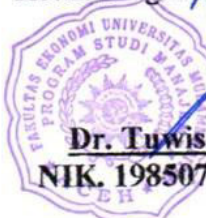
Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota

Dr. H. Aliamin, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK. 19590217 199101 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 23 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Yukriani
Yukriani

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yukriani
NPM : 2002120153
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA BATEE ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Agustus 2024

Yang Menyatakan,


Yukriani

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesehatan dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya”**. Tak lupa shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang mana telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang seperti sekarang ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Pintu Surgaku, Almarhumah Ibunda Nurliati. Semoga Allah memberikannya rahmat, ampunan, kasih sayang, dan syafa'at-Nya, serta menjadikannya, Insya Allah, bagian dari orang-orang yang menghuni surganya-Nya. Aamiin ya Allah Azza Wa Jalla. Beliau adalah jantung kehidupan yang penulis sebut Mama dengan penuh kasih, terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada Almarhumah Mama yang telah membesarkan, mendidik, dan mencurahkan limpahkan kasih sayang, cinta, nasihat, dan dukungan yang akan terus penulis kenang sepanjang hayat.

Kehangatan cintanya tak pernah pudar. Semoga Allah berikan rahmat, ampunan, kasih sayang dan syafa'at kepada Almarhumah Mama. Semoga beliau diberikan tempat terbaik di sisi-Nya, dalam kebahagiaan abadi dan kedamaian yang sempurna. Kiranya Allah mengangkat derajatnya, menerima segala amal baiknya, dan menempatkannya di dalam golongan orang-orang yang beriman serta beramal shaleh. Aamiin.

2. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda M. Nurdin. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga, yang telah memberikan kasih sayang, serta ridho, dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat penulis balas hanya dengan selembar kertas yang tertulis kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah bahagia dan bangga karena penulis menyadari, selama ini belum bisa berbuat lebih. Semoga Ayah bisa terus mendampingi penulis untuk menapaki setiap langkah penuh makna dalam setiap perjalanan penulis.
3. Abangda Khadri terkasih, sebagai ungkapan dari segala penghargaan yang mendalam. Semoga karya ini, meskipun sederhana, mampu menggambarkan betapa besar rasa terima kasihku atas segala bimbingan dan kasih sayang Abang. Dalam setiap langkah perjalanan ini, Abang selalu menjadi penuntun yang tak ternilai. Abang perlu tahu betapa berharganya peran Abang dalam setiap pencapaian penulis. Semoga karya ini bisa sedikit mencerminkan rasa terima kasih dan penghargaan yang mendalam untuk Abang. Semoga Abang dapat terus kebersamai setiap langkah penulis.

4. Tete Safrida terkasih, dan Akak Farziah, S.Sos terkasih. Kedua saudara perempuan penulis yang menjadi salah satu sumber dukungan dan kasih sayang. Karya ini adalah bentuk penghargaan dan terima kasih yang tulus atas segala peran penting Tete dan Akak dalam hidup penulis.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Dr. Tuwisna, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. selaku Kepala Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
8. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), MM. selaku Pembimbing pertama penulis yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si. selaku Pembimbing kedua penulis yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman dan saudara penulis, Resa Avika, S.E., Julia Sudana, S.Pd, dan Kakak Dian Wirdasni, S.Pd. Terima kasih sudah banyak membantu dan menghibur penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Seseorang yang tidak dapat penulis sebut namanya. Dia manusia tinggi yang sungguh menyenangkan, manusia dengan senyum yang paling mematikan, manusia yang jika saja bumi tidak menghadirkannya, mungkin penulis tak akan pernah mengenal cinta. Sungguh senang sekali dapat

menemukannya di bumi dengan puluhan juta manusia didalamnya. Sayangnya, Penulis hanya menemukannya saja tanpa pernah bisa membuatnya jatuh cinta. Terima kasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari proses pendewasaan ini. Semoga hal-hal baik selalu menyertai setiap langkahnya.

12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.
13. Dan terakhir, penulis berterima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih sudah bertahan hingga detik ini. Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan; realitas kehidupan yang harus dijalani masih panjang.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya di kemudian hari. *Aamiin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

Yukriani

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Beban Kerja.....	10
2.1.2 Pengertian Beban Kerja.....	10
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	11
2.1.4 Indikator Pengukuran Beban Kerja	11
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.6 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
2.1.8 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	14
2.1.9 Stres Kerja	16
2.1.10 Pengertian Stres Kerja	16
2.1.11 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.1.12 Indikator Pengukuran Stres Kerja	18
2.1.13 Kinerja Karyawan	19
2.1.14 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.15 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.16 Indikator-Indikator Kinerja	21
2.2 Penelitian Sebelumnya	22
2.3 Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	26
2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	26

2.3.5 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.6 Hubungan Mediasi Stres Kerja Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.7 Hubungan Mediasi Stres Kerja Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4 Kerangka Pemikiran	28
2.5 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	30
3.1.2 Jenis Penelitian.....	30
3.1.3 Horison Waktu Penelitian	30
3.1.4 Unit Analisis.....	31
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	34
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.6 Pengujian Data	37
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	37
3.6.2 Uji Outer Model	37
3.6.3 Uji Inner Model.....	38
3.6.4 Uji t (Persial)	39
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Deskripsi Perusahaan	40
4.1.2 Visi, Misi & Moto PT. Samira Makmur Sejahtera	41
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Samira Makmur Sejahtera.....	42
4.1.4 Deskripsi Responden	42
4.1.5 Identitas Responden	43
4.1.6 Karakteristik Tanggapan Responden	45
4.1.7 Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
4.2 Analisis Data.....	51
4.2.1 Analisis Jalur.....	51
4.2.3 Analisis Outer Model.....	52
4.2.3 Analisis Inner Model.....	57
4.2.4 Uji Hipotesis	58
4.2.5 Uji Mediasi.....	61
4.3 Pembahasan Hasil Penelittian	62
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap	

Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja (Z).....	63
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Z).....	64
4.3.5 Pengaruh Stres Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.3.6 Stres Kerja Memediasi Hubungan Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	65
4.3.7 Stres Kerja Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	66
4.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Deskriptif Variabel.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	44
Tabel 4.5 Standar Untuk Kategori Dari Kelasnya	45
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	46
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	48
Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.10 Koefisien Jalur	51
Tabel 4.11 Koefisien Jalur	52
Tabel 4.12 Loading Faktor.....	53
Tabel 4.13 Hasil Diskriminan Validity	55
Tabel 4.14 Hasil Discriminant Validity (AVE)	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.16 Hasil Analisis Inner Model	57
Tabel 4.17 Pengaruh Langsung.....	59
Tabel 4.18 Analisis Indirect Effects.....	61
Tabel 4.19 Pengaruh Tidak Langsung	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Samira Makmur Sejahtera	42
Gambar 4.2 Outer Model	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 Tabulasi	79
Lampiran 3 Data Responden.....	82
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data	85

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA
BATEE ACEH BARAT DAYA**

YUKRIANI
NPM : 2002120153

Pembimbing I : Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons),MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Samira Makmur Sejahtera. Sampel penelitian diambil dari karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera dengan metode perhitungan menggunakan rumus slovin dengan teknik *simple random sampling*, diperoleh 91 karyawan sebagai sampel yang diobservasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, analisis outer model, analisis inner model dan uji hipotesis dengan bantuan software SmartPLS 4.1.0.5. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan melalui stres kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Kata kunci : beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA
BATEE ACEH BARAT DAYA**

YUKRIANI
NPM : 2002120153

Pembimbing I : Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons),MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of workload and work environment on employee performance with job stress as a mediating variable at PT. Samira Makmur Sejahtera. The research sample consists of employees from PT. Samira Makmur Sejahtera, with a sample size of 91 employees selected using the simple random sampling method based on the Slovin's formula. Data analysis techniques employed include path analysis, outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing using SmartPLS 4.1.0.5 software. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on job stress, the work environment has a negative and significant effect on job stress, and job stress has a negative and significant effect on employee performance. The indirect effects show that workload does not affect employee performance through job stress, whereas the work environment affects employee performance through job stress.

Keywords: workload, work environment, work stress, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis saat ini mulai beradaptasi dengan era baru seperti munculnya Industri 5.0. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memprioritaskan aspek kompetitifnya guna tetap relevan dan unggul dalam persaingan global. Fokus ini mencakup tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sebagai kunci utama dalam memperkuat, mengembangkan, dan mengubah budaya perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat krusial dalam menjaga karyawan sebagai aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, memastikan bahwa mereka dapat memberikan kinerja terbaik. Karyawan dianggap sebagai aset paling berharga yang dapat membentuk reputasi perusahaan dan berhubungan dengan profitabilitas perusahaan (Chandra & Margono, 2021).

Pada sebuah Instansi yang menjadi aset terpenting ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan sebaiknya mampu memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar terlaksana target yang telah ditentukan. Perusahaan harus mampu menggunakan sejumlah cara agar karyawan termotivasi serta mengubah potensi karyawan menjadi maksimal, hal tersebut tentunya akan membuat beban karyawan bertambah di luar *job description* yang telah ditentukan. Dengan menambahkan beban kerja yang ada memang salah satu cara yang produktif untuk pengoptimalan kerja karyawan supaya lebih baik, namun dengan adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan menyebabkan *overload* dalam pekerjaan. Bukan hanya itu, pekerjaan akan terbengkalai sehingga tidak maksimal dan pada

akhirnya tidak terselesaikan dengan tepat waktu hingga mengakibatkan stres kerja (Rohman & Ichsan, 2021).

Sumber daya manusia yang unggul sangat dibutuhkan sebagai upaya meminimalisir segala bentuk kegagalan dalam sebuah perusahaan, Sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan juga pengetahuan dengan didukung oleh sikap kerja cerdas yang dituntut oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dalam bidangnya dengan kinerja yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memelihara kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja tidak terlepas dari lingkungan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ini perusahaan harus berupaya agar karyawan mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan (Hermawan, 2022).

Kinerja merupakan prestasi perusahaan pada tenggat waktu yang telah ditentukan, maka dari itu, kinerja sangat berpengaruh terhadap aspek-aspek dalam sebuah perusahaan (Magda, (2022)). Kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan dalam hal ini ialah prestasi kerja, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama merupakan hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dan diterapkan dalam diri setiap karyawan, maka perusahaan akan berjalan dengan optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja yang menumpuk sampai mengakibatkan stres kerja hingga lingkungan kerja. Diduga stres kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Stres kerja ialah tanggapan adaptif yang di batasi pada proses psikologis maupun perbedaan individual yang merupakan konsekuensi pada tiap kegiatan. Stres kerja akan muncul pada kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan. *Eustress* ialah sebutan stres yang positif sedangkan *distress* ialah stres yang menyebabkan kondisi merugikan (Saputri, 2021). Seseorang yang mengalami kesulitan dalam mencapai kebutuhan dan keinginannya, khususnya terkait dengan pencapaian target pekerjaan sebagai seorang karyawan mungkin akan menghadapi berbagai tantangan emosional. Kondisi ini seringkali berdampak pada perasaan tertekan dan kecemasan yang mendalam. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang itu mengalami stres kerja (Rohman & Ichsan, (2021).

Tingkat stres yang tinggi bisa dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, atau kurangnya pengakuan terhadap upaya yang telah dilakukan. Selain itu, kurangnya motivasi dari pimpinan dapat menjadi pendorong ketidakpuasan dalam pekerjaan. Ketidakpuasan ini bisa diekspresikan melalui perilaku seperti mencari pekerjaan baru atau bahkan mengambil keputusan drastis seperti mengundurkan diri dari perusahaan. Tidak hanya terasa pada tingkat individu, stres pekerjaan berkepanjangan mengurangi produktivitas, menghambat kreativitas, dan meningkatkan kesalahan karyawan. Oleh karena itu, manajemen yang tidak efektif terhadap beban kerja dan kurangnya dukungan dalam mengelola stres dapat berujung pada lingkungan kerja yang tidak sehat dan berdampak negatif pada prestasi keseluruhan perusahaan (Rohman & Ichsan, (2021).

Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Kondisi kerja yang mendukung dapat memaksimalkan produktivitas, sementara lingkungan yang tidak kondusif menurunkan prestasi. Elemen-elemen seperti fasilitas yang nyaman, hubungan rekan kerja yang harmonis, kejelasan tugas, dan dukungan manajemen menciptakan suasana kerja yang memotivasi. Manajemen yang efektif terhadap lingkungan kerja dan pengelolaan stres adalah kunci untuk mempertahankan produktivitas dan kualitas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mengelola stres secara efektif berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. (Ndandara et al., 2023).

PT. Samira Makmur Sejahtera, didirikan pada 10 Agustus 2022, beroperasi di Desa Lama Tuha, Aceh Barat Daya, dengan fokus pada pemasokan, pengolahan, dan penjualan produk kelapa sawit, seperti minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*) dan inti kelapa sawit (*Palm Kernel*). Beroperasi di atas lahan seluas 14 hektar dengan kapasitas produksi 30 ton per jam, perusahaan ini berkomitmen pada standar kualitas tinggi dan keberlanjutan lingkungan. PT. Samira Makmur Sejahtera mempekerjakan tenaga kerja lokal yang memiliki keterampilan dan pengetahuan relevan, serta berkontribusi terhadap pengembangan ekonomi lokal dengan menyediakan peluang kerja bagi masyarakat setempat.

PT. Samira Makmur Sejahtera menuntut peningkatan kinerja karyawan melalui target seperti mencari konsumen, supplier Tandan Buah Segar (TBS), dan menghasilkan minyak kelapa sawit berkualitas unggulan. Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya fokus dapat menyebabkan stres dan menurunkan

kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk penyediaan fasilitas pendukung, kondisi kerja yang optimal, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pada PT. Samira Makmur Sejahtera, selain dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui fasilitas dan hubungan interpersonal antar rekan kerja, terdapat beberapa pilihan lain yang dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Alternatif yang perlu dipertimbangkan antara lain, Menyediakan Ruang Kreatif, Fleksibilitas Kerja, Memperkenalkan Teknologi Baru, Penyesuaian Jadwal dan Beban Kerja, Komunikasi Terbuka, Manajemen Konflik serta Kompensasi Karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih merasa damai dan nyaman sehingga mampu mengelola stres dengan baik dan menyelesaikan *job description* mereka dengan tingkat optimal (Nabawi, 2019).

Pada tanggal 25 Desember 2023, penulis melakukan survei awal terhadap 10 karyawan di PT Samira Makmur Sejahtera, Kuala Batee, Aceh Barat Daya. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan mengalami peningkatan signifikan dalam tugas dan tanggung jawab dalam beberapa bulan terakhir, yang menyebabkan peningkatan beban kerja, stres, dan penurunan kualitas kerja. Terjadi pergeseran dinamika lingkungan kerja dengan penambahan tekanan untuk mencapai target tertentu. Kondisi ini mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, peningkatan tingkat pergantian karyawan, dan penurunan kinerja perusahaan.

Tingkat stres yang tinggi sebagai respons terhadap peningkatan beban kerja dan perubahan lingkungan kerja berdampak negatif terhadap produktivitas, meningkatkan tingkat kesalahan, serta ketidakpuasan kerja dan absensi yang meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dan masalah yang teridentifikasi, serta landasan teori yang relevan, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah utama dirumuskan berikut ini:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya?
5. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya?
6. Sejauhmana stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya?

7. Sejauhmana stres kerja memediasi hubungan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, secara umum dapat disimpulkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.
6. Untuk mengetahui apakah stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.
7. Untuk mengetahui apakah stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan merinci permasalahan yang telah diformulasikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian pada PT. Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya ini memberikan sejumlah manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini melibatkan peranannya dalam mengembangkan pemahaman tentang sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran, ide, dan gagasan serta bahan tambahan mengenai pengetahuan, dalam penelitian selanjutnya atau dapat dijadikan referensi bagi peneliti akademis dan mahasiswa lain yang sedang melakukan penelitian seputar peningkatan kinerja karyawan dalam konteks pengembangan SDM.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini untuk memperluas relasi, peningkatan pemahaman dan implementasi ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Digunakan untuk panduan dalam pertimbangan terhadap langkah-langkah yang akan diambil dan sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja instansi atau perusahaan tersebut.

3. Bagi Akademik

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai acuan yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa lain di Universitas Muhammadiyah Aceh sebagai referensi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT. Samira Makmur Sejahtera. Beban kerja diidentifikasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif juga dianggap penting dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan secara holistik. Metodologi yang akan digunakan termasuk survei dan analisis data kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari responden di PT. Samira Makmur Sejahtera.

Analisis statistik seperti regresi akan digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di konteks industri pengolahan kelapa sawit. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi kepada manajemen PT. Samira Makmur Sejahtera untuk meningkatkan kondisi kerja yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di perusahaan tersebut.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Beban Kerja

2.1.2 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Intensitas beban kerja dapat berbeda-beda tergantung pada tingkat kompleksitas pekerjaan, termasuk aspek kognitif dan kemampuan fisik masing-masing individu. (Ahmad et al., 2019). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Rolos et al., (2018), beban kerja mental mencerminkan betapa sulitnya suatu tugas dirasakan dan sangat bergantung pada keterampilan pekerja dalam menyelesaikan tugas tersebut. Tingkat tekanan psikologis yang tinggi juga dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang terbatas dan mungkin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, beban kerja fisik mencakup berbagai tugas yang harus diselesaikan, dan upaya fisik yang diperlukan untuk menyelesaikannya dengan jumlah tidak sedikit.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Risambessy, (2019) faktor beban kerja berikut ini:

1. Tuntutan Fisik

Prestasi kerja berasal dari lingkungan kerja tertentu, yang mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, kondisi fisik juga berperan penting terhadap kesehatan mental karyawan.

2. Tuntutan Tugas

Rasa lelah karyawan yang disebabkan oleh kerja shift/kerja malam dengan sejumlah beban kerja yang terlalu menumpuk dan berlebihan.

2.1.4 Indikator Pengukuran Beban Kerja

Indikator yang dihasilkan dari pengukuran variabel beban kerja ini merupakan dasar yang digunakan untuk mengukur beban kerja. Berikut pendapat Ahmad et al., (2019):

1. Kondisi Pekerjaan

Indikator ini memperlihatkan bagaimana keadaan pekerjaan yang menjadi permasalahan, mencakup tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Misalnya mengambil keputusan dengan cepat namun tepat pada saat bekerja, serta mengatasi kejadian diluar prediksi seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan layakanya melakukan sosialisasi dan memberi tahu SOP (*Standard Operating Procedures*) kepada seluruh yang terlibat atau ikut berkecimpung dalam perusahaan tersebut.

2. Penggunaan waktu kerja

Dengan menggunakan waktu kerja berdasarkan SOP maka akan meminimalkan beban kerja.

3. Target yang harus tercapai

Setiap karyawan pasti akan membutuhkan waktu dengan jumlah yang berbeda-beda untuk mereka menyelesaikan pekerjaannya.

4. Standar Pekerjaan

Merupakan panduan yang ditetapkan untuk menjamin bahwa tugas atau pekerjaan dilaksanakan dengan cara yang konsisten, efisien, dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Standar ini dapat mencakup prosedur, petunjuk kerja, kriteria penilaian, serta alat ukur yang digunakan untuk menilai kinerja.

5. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas mengacu pada tingkat kesulitan atau kerumitan suatu pekerjaan, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen. Elemen-elemen ini dapat mencakup jumlah dan jenis langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan, tingkat ketidakpastian atau variasi dalam pelaksanaan, serta banyaknya informasi yang perlu diproses dan digabungkan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.6 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019) Lingkungan kerja mengacu pada berbagai alat dan bahan yang ditemui, termasuk situasi di mana seseorang bekerja, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim. (Ahmad et al., 2019) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah hal yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan unsur yang sangat penting bagi manajemen. Sekalipun pekerjaan tersebut tidak berkaitan langsung dengan proses produksi perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja bisnis. Sayangnya, banyak perusahaan saat ini yang kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja yang kondusif seperti misalnya alunan musik yang merdu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meski terlihat sepele, namun berdampak besar terhadap efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pencahayaan, suara bising, suhu, kelembapan dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Merupakan faktor fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja, sedangkan faktor non fisik berdampak pada hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan juga hubungan kerja antar karyawan, yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Risambessy, (2022). Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Pencahayaan

Lingkungan kerja dengan tingkat pencahayaan yang buruk mengakibatkan penurunan kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

2. Tingkat kebisingan

Munculnya bunyi yang mengganggu dengan intensitas tinggi yang berbahaya untuk kesehatan

3. Suhu

Idealnya ruang kantor memiliki suhu 23-24°C di atas suhu luar. Suhu yang terbilang nyaman ialah 25,6°C dan tingkat kelembapan 45%.

4. Kelembapan

Kelembapan dengan suhu udara saling berkaitan dan kombinasi radiasi panas yang dipancarkan udara mempengaruhi keadaan penyerapan dan pelepasan panas pada tubuh manusia.

5. Hubungan kerja dengan rekan kerja

Keterlibatan dalam hubungan kerja yang positif antar karyawan menjadi krusial untuk mengalirkan energi positif dan meningkatkan semangat saat berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas bersama.

2.1.8 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan memiliki dampak cukup signifikan terhadap lingkungan kerja, Ahmad et al., (2019) mengemukakan tentang indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Pada saat melakukan pekerjaan, suasana dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini seperti peralatan dan perkakas, kedamaian, lokasi/tempat dalam bekerja, kebersihan, penerangan hingga hubungan dengan sesama pekerja ditempat bekerja.

2. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja menjadi suatu hal yang krusial karena faktor ini dapat menjadikan karyawan betah sehingga bertahan lama pada suatu perusahaan dan akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Sangat diperlukan peralatan yang akan menunjang kelancaran pekerjaan, seperti tersedianya fasilitas kerja yang up to date dan lengkap guna memperlancar proses kerja karyawan sehingga perusahaan akan memperoleh hasil yang maksimal pula.

4. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan situasi di mana tempat kerja bebas dari ancaman yang dapat menimbulkan cedera fisik atau masalah kesehatan bagi para pekerja. Ini melibatkan berbagai praktik, aturan, dan langkah pencegahan yang dirancang untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka.

5. Pengembangan Karyawan

proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui berbagai program dan kegiatan pelatihan.

2.1.9 Stres Kerja

2.1.10 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suasana tidak nyaman yang dipenuhi kekesalan, keadaan fisik, dan teknik berpikir (Ahmad et al., 2019). Hal serupa juga dikatakan oleh Magda (2022) menurutnya, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan pada saat bekerja. Sedangkan Rohman & Ichsan (2021) menyatakan bahwa stres kerja ialah perasaan depresi yang dialami individu karena kesulitan dalam memenuhi keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut individu akan dengan mudah mengalami stres yang akan mempengaruhi pekerjaannya.

Ketidakmampuan individu berinteraksi positif dilingkungan kerja akan terjadi ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika pekerjaan terlalu *overload* pada karyawan akan mengakibatkan stres kerja dan menimbulkan masalah bagi diri karyawan tersebut, karena keadaan stres akan menyebabkan tegangan berlebih pada karyawan sehingga menghambat mereka berpikir positif dan bekerja dengan baik. Akan tetapi pada saat karyawan mengalami stres kerja secara positif sebagai tantangan bagi individu agar memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memprioritaskan penggarapan pekerjaan agar stres kerja dapat ditransfer dengan lebih positif (Rohman & Ichsan, 2021).

2.1.11 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penyebab stres kerja. Pada saat menyelesaikan pekerjaan lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan stres kerja, misalnya suara bising, kurangnya kebersihan

kantor, hubungan yang *toxic* dengan atasan dan rekan kerja, dll. Keadaan kerja yang tidak kondusif dapat dengan mudah menyebabkan karyawan menjadi stres, sakit hingga penurunan produktivitas kerja. Namun stres tidak selamanya negatif, terdapat pula stres yang sifatnya positif. Seperti misalnya seseorang yang berambisi untuk menonjol tidak merasa cukup dengan prestasi yang telah dicapainya, dan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya guna meraih hasil yang lebih baik. Mereka siap menghadapi tantangan dan stres demi mencapai tujuan tersebut. Keterampilan individu dan tuntutan pekerjaan yang berbeda dapat mengakibatkan stres kerja (Rohman & Ichsan, 2021).

Faktor Stres Kerja:

1. Lingkungan

Lingkungan kerja yang tidak baik, seperti kebisingan, suhu yang tidak nyaman, atau kekurangan fasilitas, dapat menciptakan ketidaknyamanan dan meningkatkan tingkat stres karyawan. Kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat mengganggu fokus dan kesejahteraan pekerja.

2. Organisasi

struktur hierarki yang tidak jelas, kebijakan yang tidak konsisten, atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat menyebabkan stres kerja. Perubahan organisasi, seperti restrukturisasi atau pemutusan pekerjaan, juga dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan sehingga mengakibatkan stres pada karyawan.

3. Individu

karakteristik dan respons personal terhadap stres, seperti kurangnya keterampilan manajemen waktu, konflik pribadi, atau kurangnya kemampuan untuk mengelola tekanan. Perbedaan dalam toleransi stres dan strategi pengelolaan stres juga dapat memengaruhi sejauh mana seseorang dapat mengatasi tantangan di tempat kerja.

2.1.12 Indikator Pengukuran Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Asbath, (2018) sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif

Karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan dan keterbatasan waktu untuk menyelesaikannya.

2. Beban kerja berlebihan secara kualitatif

Karyawan merasa kurang memenuhi keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan tertentu.

3. Ketidakjelasan peran

Karyawan terkadang harus mendapat peran ganda perihal pekerjaan.

4. Kolaborasi sesama karyawan

Beberapa pekerjaan tertentu dapat diselesaikan dengan efisien melalui kolaborasi, kolaborasi merupakan pendekatan yang sangat baik untuk menangani masalah dengan cepat.

5. Hubungan dengan pimpinan

Karyawan memiliki hubungan yang cukup baik dengan pimpinan.

2.1.13 Kinerja Karyawan

2.1.14 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada sekelompok anggota organisasi yang dapat mencapai target memuaskan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sejalan dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Selain itu, karyawan juga harus berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, mengikuti ketentuan yang ada dengan moralitas dan etika (Nabawi, 2019). Sedangkan dalam pandangan Ahmad et al., (2019), kinerja karyawan adalah perilaku sesungguhnya yang terlihat pada setiap individu sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai perannya masing-masing.

2.1.15 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut Akbar, (2018) ialah:

1. Kemampuan

Dari perspektif psikologis, kemampuan seorang karyawan dapat dibagi menjadi potensi kecerdasan (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan dan keterampilan). Karyawan dengan tingkat IQ dalam kisaran rata-rata (antara 110-120), memiliki pendidikan yang relevan dengan jabatannya, dan memiliki keterampilan yang handal dalam menjalankan tugas sehari-hari, akan lebih mungkin mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Sehingga Penting untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan bakatnya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Motivasi

Motivasi timbul dari sikap yang dimiliki seorang pegawai ketika menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Motivasi dapat dianggap sebagai keadaan yang memacu karyawan dengan arah yang terfokus untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan pekerjaan.

3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Merupakan keadaan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

4. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima dapat merujuk pada dukungan internal atau eksternal yang diberikan kepada karyawan.

5. Hubungan karyawan dengan organisasi

Hubungan karyawan dengan organisasi adalah dinamika dan interaksi antara individu yang bekerja dan organisasi tempat mereka bekerja. Hubungan ini sangat kompleks dan dapat mencakup berbagai aspek, termasuk kebudayaan dan budaya organisasi, kepemimpinan dan manajemen, kepuasan kerja, keseimbangan kerja, komitmen organisasi, komunikasi, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, keseimbangan kekuasaan dan kesejahteraan karyawan.

2.1.16 Indikator-Indikator Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan langkah penilaian efektivitas dalam mencapai sasaran strategis. Proses pengukuran kinerja yang berkelanjutan memiliki peranan penting dalam upaya perbaikan berkelanjutan serta pencapaian kesuksesan di masa mendatang. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga keberlanjutan bisnisnya. Menurut Nisa et al., (2022) menyebutkan bahwa indikator mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil mengeksekusi tugasnya dengan baik.

2. Kuantitas

mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan.

3. Keandalan

Kemampuan yang konsisten tanpa mengalami kegagalan dalam jangka waktu tertentu dan dalam kondisi yang ditentukan.

4. Kehadiran

Mengacu pada frekuensi seorang karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Keterampilan seorang karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Ini mencakup komunikasi yang baik, empati, kemampuan untuk berbagi tugas, dan menyelesaikan konflik.

6. Disiplin Kerja

Mencakup kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini termasuk ketepatan waktu, penggunaan waktu kerja yang efektif, dan mematuhi kode etik perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan tanggung jawab dan profesionalisme karyawan.

7. Adaptabilitas

Kemampuan seorang karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, tugas, dan teknologi baru. Ini menunjukkan fleksibilitas, keterbukaan terhadap ide-ide baru, dan kemampuan untuk belajar serta mengembangkan keterampilan baru.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Aisya & Evasari, (2023) dengan judul Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa

stres kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi stres kerja dapat memediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Widodo & Santoso, (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8%, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%, Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta sebesar 83,9%, sedangkan sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Siburian et al., (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Vani Kenanga & Nan Wangi (2020) dengan judul Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Yuliya & Ahmad (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres pekerjaan, tuntutan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja di PT. FIF Group Manado secara bersamaan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. Aisya & Evasari, (2023)	Penelitian Kuantitatif	Beban dan stres kerja meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak signifikan. Stres kerja hanya memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.	Menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai X, stres kerja sebagai Z dan kinerja karyawan sebagai Y.	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel.
2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pehubungan Provinsi DKI Jakarta. Widodo, (2022)	Penelitian Kuantitatif	Beban dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,9%.	Menggunakan beban kerja sebagai X dan kinerja karyawan sebagai Y.	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel.
3	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.	Penelitian Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai X, kinerja karyawan sebagai Y	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel.
4	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Vani Kenanga & Nan Wangi (2020).	Penelitian Kuantitatif	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan beban kerja sebagai X dan kinerja karyawan sebagai Y.	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel.
5	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Yuliya & Ahmad (2019).	Penelitian Kuantitatif, Asosiatif	Menunjukkan bahwa stres pekerjaan, tuntutan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja di PT. FIF Group Manado secara bersamaan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Menggunakan beban kerja, lingkungan kerja sebagai X dan kinerja karyawan sebagai Y.	Perbedaannya pada objek penelitian, waktu penelitian dan jumlah sampel.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi. Tingkat beban kerja dapat bervariasi tergantung pada kompleksitas pekerjaan, termasuk aspek kognitif dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat dalam pelaksanaannya (Ahmad *et al.*, 2019). Secara sederhana, beban kerja muncul ketika pemimpin perusahaan memberikan tanggung jawab yang melebihi kapasitas karyawan. Dampak dari beban kerja yang dirasakan dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan, dan pada akhirnya, berdampak negatif pada kinerja mereka. Menurut penelitian oleh Dwi Novita Sari *et al.*, (2022), Rohman & Ichsan (2021), Ahmad *et al.*, (2019), Nabawi (2019), Munandar *et al.*, (2019), Arfani & Luturlean (2018) dan Wahdaniah & Gunardi (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup segala peralatan, bahan, kondisi kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik pada tingkat individu maupun tim. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud ketika lingkungan kerja dianggap aman dan nyaman. Menurut penelitian oleh Estritasari *et al.*, (2021), Ahmad *et al.*, (2019), Nabawi (2019) dan Munandar *et al.*, (2019) Menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi positif oleh kondisi lingkungan kerja.

2.3.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Jika tugas yang harus diemban oleh karyawan melebihi kapasitas yang dapat ditanggung, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan yang berpotensi menciptakan stres dalam pekerjaan. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat stres kerja, yang berarti bahwa semakin berkurangnya beban kerja karyawan dapat mengakibatkan penurunan tingkat stres kerja, dan sebaliknya (Rizky & Afrianty, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mayestika & Hasmira (2021), Setyowati & Ulfa (2020) dan Rizky & Afrianty (2018), membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Alfarez Fajar Sandhria (2016) dalam jurnal Salamah & Rostina (2022), kondisi kerja yang menyenangkan dan bermanfaat memiliki dampak positif pada efisiensi karyawan dan sekaligus mengurangi tingkat stres mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dan tidak baik dapat berpengaruh pada peningkatan tingkat stres karyawan. Kesimpulannya adalah bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Octarina & Ardana (2022), lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.3.5 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah kondisi tegang yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres kerja, pada dasarnya, merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan selama melaksanakan tugasnya, dan dapat memiliki dampak negatif pada kinerja mereka (Magda, 2022). Artinya, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh Christy & Amalia (2021), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Hubungan Mediasi Stres Kerja Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada saat beban kerja melebihi kapasitas yang dapat ditanggung, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa tertekan dan mengakibatkan timbulnya stres kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat stres kerja, yang berarti bahwa semakin berkurangnya beban kerja karyawan dapat mengurangi tingkat stres, dan sebaliknya (Rizky & Afrianty, 2018).

2.3.7 Hubungan Mediasi Stres Kerja Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi kerja yang menyenangkan dan bermanfaat memiliki dampak positif pada efisiensi karyawan sambil secara bersamaan mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dan buruk mempengaruhi tingkat stres karyawan yang cenderung tinggi.

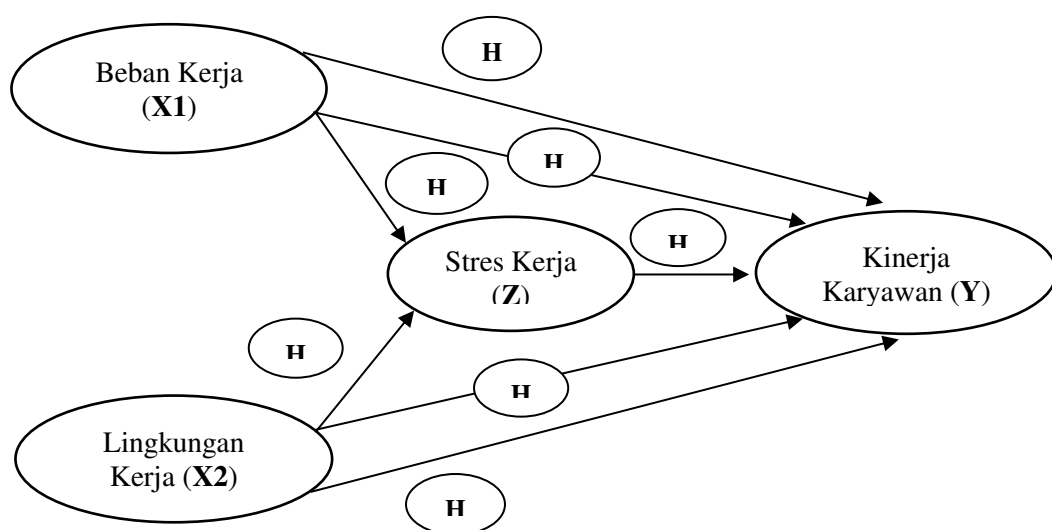
Ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan (Salamah & Rostina, 2022).

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam merinci masalah penelitian ini, perlu dipahami kendala-kendala yang mungkin muncul saat memulai penelitian. Kerangka pemikiran akan memberikan gambaran menyeluruh tentang permasalahan tersebut. Penelitian ini akan mengeksplorasi keterkaitan antar variabel dengan mengukur dampak beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Di samping itu, variabel mediasi dalam bentuk stres kerja juga akan diukur untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja, serta dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

H5 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H6 : Stres Kerja Memediasi hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H7 : Stres Kerja Memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Samira Makmur Sejahtera yang beralamat di Jl. Lama Tuha, Kecamatan Kuala Batee, Kabupaten Aceh Barat Daya, Provinsi Aceh, 23765. Objek penelitian ini mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum tentang karyawan PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antar variabel atau unsur lainnya (Magda, 2022). Dalam penelitian ini, hubungan yang diteliti adalah hubungan sebab akibat, di mana terdapat keterkaitan yang bersifat sebab dan akibat antara variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi.

3.1.3 Horizon Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif dengan fokus pada rentang waktu *cross-sectional* mengindikasikan bahwa penelitian ini dilakukan pada satu titik waktu tertentu, melibatkan berbagai sampel dalam populasi. Dalam penelitian *cross-sectional*, data dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu untuk

menganalisis variasi atau karakteristik tertentu dalam populasi yang diambil sebagai sampel. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
Pengajuan Judul											
Penyusunan Proposal											
Seminar Proposal											
Penelitian dan Penyusunan Skripsi											
Sidang Skripsi											

3.1.4 Unit Analisis

Pada penelitian ini, unit analisis mencakup berbagai tingkatan seperti individu, kelompok, organisasi, dan tingkat industri atau negara. Data yang dikumpulkan dari tingkat individu akan dianalisis untuk menghasilkan pemahaman pada tingkat agregasi yang lebih tinggi, di mana tingkat yang lebih rendah terintegrasi ke dalam tingkat yang lebih tinggi. Pemilihan unit analisis ini penting karena akan mempengaruhi metodologi pengumpulan data, ukuran sampel yang diambil, serta variabel yang dimasukkan dalam kerangka analisis. Unit analisis menentukan tingkat di mana data akan dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian (Siburian et al., 2021). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu PT. Samira Makmur Sejahtera yang bertempat di Kuala Batee Aceh Barat Daya.

Teknik pengukuran yang digunakan adalah teknik Skala *Likert* atau skala himpunan. Menurut Sugiyono (2018), Skala *Likert* digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau tim terhadap fenomena sosial. Dalam skala sikap ini, responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sejumlah pernyataan mengenai subjek penelitian. Tanggapan untuk setiap pernyataan diberi skor berikut ini:

Tabel 3.2
Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2016)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini terdiri dari 117 karyawan yang sedang aktif berkontribusi dalam lingkungan kerja pada PT Samira Makmur Sejahtera, sebuah perusahaan yang beroperasi di Kuala Batee, Aceh Barat Daya. Pemilihan jumlah populasi ini dilakukan secara hati-hati, mempertimbangkan skala dan cakupan perusahaan serta memastikan bahwa sampel yang diambil dapat memberikan representasi yang memadai. Proses pengambilan sampel dilakukan melalui metode perhitungan menggunakan rumus slovin yang akan

dijelaskan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{117}{1 + (117 \times 0,05^2)}$$

$$n = 91$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

N = Jumlah populasi

e = Error

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data mencakup semua elemen yang menyediakan informasi terkait penelitian. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari:

1. Data Primer

Data awal diperoleh melalui dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Untuk menghimpun informasi mengenai variabel yang sedang diteliti, seperti beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, di mana responden diminta untuk memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam konteks penelitian ini diperoleh dari literatur, termasuk buku, artikel-artikel dalam majalah dan sumber-sumber yang diakses melalui internet. Tujuan penggunaan literatur tersebut adalah untuk memperoleh data

yang relevan dalam rangka penelitian ini.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti memperoleh data melalui wawancara dengan seorang karyawan PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya. Selain itu, teknik pengumpulan data juga mencakup penggunaan kuesioner, di mana responden memberikan tanggapan tertulis terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang sedang diteliti.

1. Wawancara

Wawancara ini dilaksanakan bersama seorang karyawan dari PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya, dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Proses ini melibatkan penyampaian serta respons terhadap serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Magda, (2022).

2. Kuesioner

Instrumen survei ini dirancang untuk mengumpulkan informasi terkait dengan karakteristik responden, variabel beban kerja, tingkat stres kerja, aspek-aspek lingkungan kerja, serta variabel yang berkaitan dengan kinerja. Survei ini difokuskan pada 60 karyawan yang bekerja di PT Samira Makmur Sejahtera Kuala Batee Aceh Barat Daya.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merujuk pada penentuan makna setiap variabel yang sedang diselidiki dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama, yaitu beban kerja variabel bebas (X1), lingkungan kerja (X2), dan

kinerja karyawan variabel terikat (Y). Stres kerja (Z) variabel mediasi. Setiap variabel dilengkapi dengan definisi operasional dan indeks yang digunakan sebagai alat pengukuran. Definisi operasional variabel dan indikator penelitian ini:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah kumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Ahmad <i>et al.</i> , 2019).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus tercapai 4. Standar pekerjaan 5. Kompleksitas Tugas (Ahmad <i>et al.</i> , 2019)..	<i>Likert</i>	A1-A5
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah hal yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. (Saleh & Utomo, 2018).	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Keamanan kerja 5. Pengembangan karyawan. (Saleh & Utomo, 2018)	<i>Likert</i>	A1-A5
3	Stres Kerja (Z)	Stres kerja ialah perasaan depresi yang dialami individu karena kesulitan dalam memenuhi keinginannya. (Rohman & Ichsan, 2021).	1. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif 2. Beban kerja berlebihan secara kualitatif 3. Ketidakjelasan peran 4. Kolaborasi sesama karyawan 5. Hubungan dengan pimpinan. (Rohman & Ichsan, 2021).	<i>Likert</i>	A1-A5
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan mengacu pada sekelompok anggota organisasi yang dapat mencapai target memuaskan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. (Nabawi, 2019).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 6. Disiplin kerja 7. Adaptabilitas (Nabawi, 2019).	<i>Likert</i>	A1-A7

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis jalur menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.5 Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang sangat powerful. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel dalam suatu model. Tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi kesesuaian model dengan data empiris dan menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Variabel-variabel dalam model dihubungkan dengan jalur yang menunjukkan hubungan kausal. Teknik ini mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, serta mengidentifikasi peran mediator dalam hubungan tersebut.

SmartPLS merupakan perangkat lunak yang sering digunakan untuk melakukan analisis jalur struktural. Perangkat ini menawarkan antarmuka yang intuitif, memungkinkan peneliti untuk membangun model jalur tanpa memerlukan pengetahuan statistik yang mendalam. Selain itu, SmartPLS menyediakan berbagai alat untuk mengevaluasi kecocokan model, menghitung koefisien jalur, serta melakukan analisis bootstrap guna menguji signifikansi hubungan antar variabel. Penggunaan SmartPLS memungkinkan peneliti untuk menganalisis data dengan cepat dan efisien, serta mendapatkan wawasan mendalam mengenai hubungan antar variabel dalam model yang dibuat. Hal ini memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang lebih valid dan kuat berdasarkan analisis data yang dilakukan (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode analisis data yang berfokus pada deskripsi atau ilustrasi data yang dikumpulkan tanpa membuat generalisasi atau kesimpulan inferensial. Klasifikasi rata-rata digunakan untuk menjelaskan kategori skala dan mempermudah analisis setiap pernyataan berdasarkan rata-rata (mean) yang diperoleh.

3.6.2 Uji Outer Model

Sebelum melalui tahap prediksi model pengukuran, konsep atau model penelitian tidak akan diuji menggunakan model prediktif untuk menilai hubungan korelasional dan kausal. Fase pengukuran model digunakan sebagai sarana untuk memastikan validitas konstruk dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.

a. *Convergent Validity*

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan memperhatikan nilai faktor loading dari setiap indikator. Diinginkan agar nilai faktor loading setiap indikator adalah $> 0,7$. Indikator yang memiliki nilai faktor loading $< 0,4$ harus dihapus dari model. Jika sebuah indikator memiliki nilai faktor loading antara 0,4 dan 0,7, tetapi dapat meningkatkan AVE (*Average Variance Extracted*) dan keandalan komposit (*composite reliability*), maka indikator tersebut juga harus dihapus.

b. *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan untuk membandingkan nilai *cross loading*. Nilai terbesar harus ada pada nilai *cross loading* struktur target di banding nilai *cross loading* struktur lainnya.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Salah satu metode untuk menguji validitas suatu struktur adalah dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*. Jika nilai AVE tepatnya $> 0,5$, maka dapat dikatakan bahwa struktur tersebut valid.

d. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Composite reliability digunakan sebagai sarana untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Idealnya, nilai *composite reliability* seharusnya lebih besar dari 0,7. Ketika nilai *composite reliability* melebihi 0,7, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk tersebut tinggi. Validasi reliabilitas juga diperkuat dengan memeriksa nilai *Cronbach alpha* yang seharusnya melebihi 0,7.

3.6.3 Uji Inner Model

Dalam analisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) dalam penelitian ini, R-squared (R^2) digunakan sebagai indikator untuk mengukur seberapa besar variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model struktural. R^2 adalah ukuran kecocokan model yang menggambarkan persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model. Namun, perlu dicatat bahwa R^2 tidak menunjukkan keakuratan prediksi model secara keseluruhan dan hanya memberikan gambaran tentang seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Selain R^2 , koefisien jalur dan nilai t dari setiap jalur digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar konstruk dalam model struktural. Koefisien jalur menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel

dalam model, sedangkan nilai t mengukur signifikansi statistik dari koefisien jalur tersebut. Namun, dalam mengevaluasi hubungan sebab-akibat dalam model struktural, dasar teoritis yang kuat menjadi faktor yang lebih penting. Teori yang solid dan berbasis empiris memastikan bahwa hubungan yang ditemukan tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga memiliki relevansi teoritis dalam konteks penelitian. Dengan demikian, kombinasi antara R^2 , koefisien jalur, dan dasar teoritis yang kokoh membentuk landasan untuk evaluasi dan interpretasi hasil analisis PLS dalam penelitian ini.

3.6.4 Uji t (Partial)

Metode uji- t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis internal menggunakan *Partial Least Squares* (PLS), dengan menerapkan teknik bootstrap. Bootstrap merupakan proses resampling yang digunakan untuk mengevaluasi keakuratan estimasi sampel dalam analisis statistik. Dalam konteks PLS, bootstrap digunakan untuk mengonfirmasi signifikansi hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti.

Prosedur bootstrapping melibatkan pembuatan banyak sampel bootstrap dari data asli, di mana sampel-sampel ini digunakan untuk menghitung ulang statistik dari minat, seperti koefisien jalur atau nilai t , dengan mengambil rata-rata dari hasil perhitungan dari setiap sampel bootstrap. Nilai-nilai dari sampel-sampel bootstrap ini kemudian digunakan untuk menghitung statistik bootstrap, seperti interval kepercayaan atau nilai kritis. Dalam penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai bootstrap $\leq 1,96$ dan ditolak jika nilai $> 1,96$. Teknik bootstrap pada analisis PLS memperkuat validitas statistik dan kepercayaan terhadap signifikansi hubungan dalam

model.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Perusahaan

PT. Samira Makmur Sejahtera bergerak di bidang industri minyak kelapa sawit, berdiri dilahan seluas 15 hektar dengan kapasitas produksi 30 hingga 45 ton per jam berlokasi di Jl. Lama Tuha, Kecamatan Kuala Batee, Kabupaten Aceh Barat Daya, Provinsi Aceh, 23765. Pabrik minyak kelapa sawit ini diresmikan pada tahun 2022 dan mulai *commissioning* pada oktober 2022. PT. Samira Makmur Sejahtera ini terletak pada lokasi yang sangat strategis di tengah-tengah kebun sawit masyarakat yang menjamin ketersediaan bahan baku utama. PT. Samira makmur sejahtera, dalam pengolahan minyak kelapa sawit sangat mengutamakan bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) dari lahan kebun masyarakat setempat guna meningkatkan kesejahteraan petani setempat dan menjalin hubungan kerja sama harmonis dengan masyarakat.

Produk – produk yang dihasilkan oleh PT. Samira Makmur Sejahtera :

1. Minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*).

Yakni bahan baku utama dunia dalam pengolahan makanan, kosmetik, produk kebersihan dan biodiesel. Pencapaian produksi untuk produk ini mencapai 3200 ton / bulan.

2. Inti kelapa sawit (*Palm Kernel*).

Adalah bahan baku dalam pengolahan karnel oil, minyak goreng, mentega dan lain sebagainya. Pencapaian produksi untuk produk ini mencapai 720 ton / bulan.

3. *Palm Karnel Shell* (Cangkang).

Merupakan limbah hasil produksi PT. Samira Makmur Sejahtera yang dipergunakan untuk bahan bakar industri besar maupun kecil.

Pencapaian produksi untuk produk ini mencapai 900 ton / bulan.

4.1.2 Visi, Misi & Moto PT. Samira Makmur Sejahtera

1. Visi

Terciptanya perusahaan besar, maju, makmur dan sejahtera bersama karyawan dan masyarakat sekitarnya secara berkelanjutan dengan tetap menjaga lingkungan dan taat hukum.

2. Misi

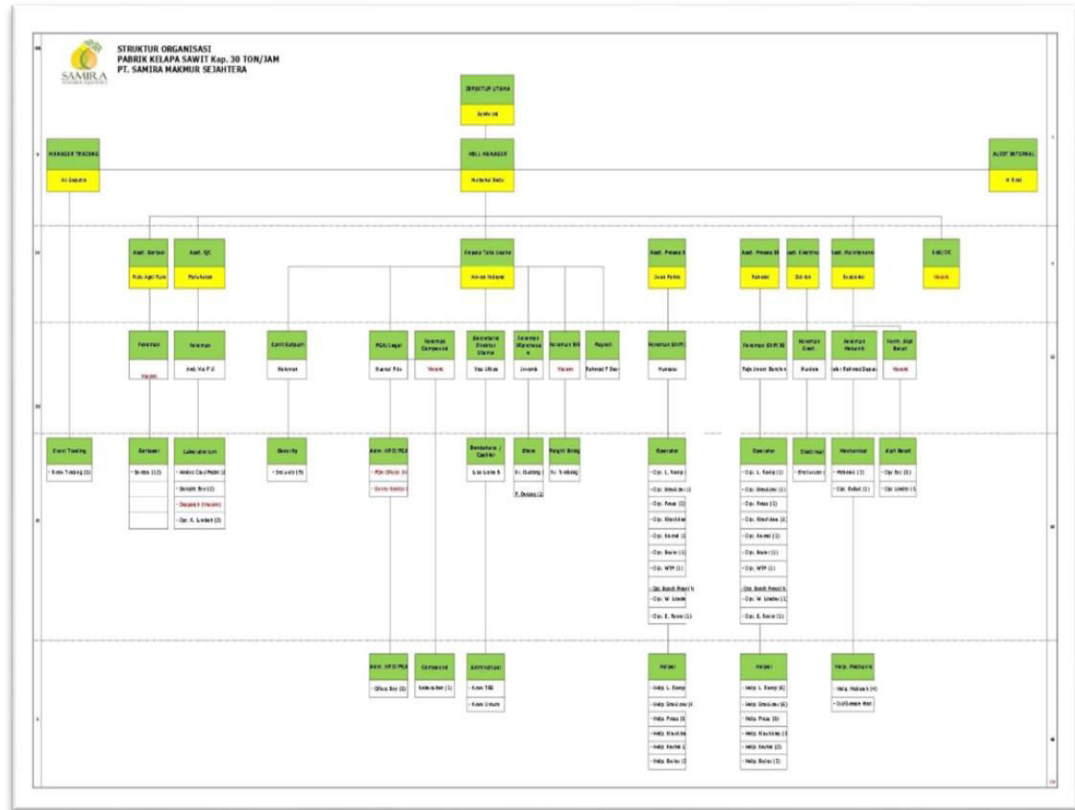
- a. Mengoptimalkan proses produksi untuk mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya.
- b. Mengadopsi teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Memastikan setiap produk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dengan menggunakan sistem pengendalian kualitas yang efektif.
- d. Mengintegrasikan praktik produksi yang ramah lingkungan untuk mendukung keberlanjutan jangka panjang perusahaan.

3. Moto

Taat kepada Allah SWT. Disiplin, jujur dan bekerja keras adalah kunci keberhasilan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Samira Makmur Sejahtera

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Samira Makmur Sejahtera



Sumber : Struktur Organisasi PT. Samira Makmur Sejahtera

4.1.4 Deskripsi Responden

Data telah dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera. Responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi atau pengalaman pribadi mereka, yang mencerminkan pandangan individu masing-masing. Metode pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan tentang pengalaman karyawan. Tabel berikut menyajikan tanggapan yang diberikan oleh para responden, yang kemudian dianalisis untuk memahami lebih dalam persepsi dan pengalaman mereka di perusahaan ini.

Tabel 4.1
Deskriptif Variabel

Keterangan	Anggota Sampel
Kuesioner yang di sebar	91
Kuesioner yang di terima	91
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0
Jumlah kuesioner yang di olah	91

Sumber : Data *Primer* yang di olah (2024)

Diketahui terdapat 0 kuesioner tidak memenuhi syarat, maka total kuesioner yang dapat diterima dan layak yaitu sebesar 91 responden. Jumlah sampel 91 responden ini layak di proses karena sudah memenuhi persyaratan perkiraan sampel yang diperlukan dalam penelitian menggunakan Smart PLS yakni sebanyak minimal 30 sampel (Rahmasari et al., 2019).

4.1.5 Identitas Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pengelompokan responden menurut jenis kelamin yaitu dari 91 responden yang merupakan karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera berdasarkan tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	82	90%
2.	Perempuan	9	10%
Total		91	100%

Sumber : Data *Primer* yang di olah (2024)

Sebagian besar responden atas dasar jenis kelamin laki-laki yakni 82 responden, responden perempuan 9 responden. Hasil diatas menunjukkan mayoritas laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.

Pengelompokan responden menurut umur yaitu dari 91 responden yang merupakan karyawan PT Pembiayaan Semarang berdasarkan tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	20 – 25	33	36%
2.	26 – 30	24	26%
3.	31 – 35	21	23%
4.	36 – 40	13	14%
Total		91	100%

Sumber: Data *Primer* yang di olah (2024)

Diketahui bahwa sebagian besar responden karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera berusia 20-25 tahun yaitu 33 orang, 26-30 tahun sebanyak 24 orang, 31-35 tahun sebanyak 21 orang, 36-40 tahun sebanyak 13 orang. Hasil tersebut menjelaskan bahwa responden karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera berusia 20-25.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengelompokan responden menurut lama bekerja yaitu dari 91 responden yang merupakan karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	1 – 3 Tahun	90	99%
2.	4 – 6 Tahun	1	1%
Total		91	100%

Sumber: Data *Primer* yang di olah (2024)

Sehagian besar responden karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera sudah bekerja selama 1 - 3 tahun sejumlah 90 orang, 4 – 6 tahun sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera mayoritas sudah bekerja selama 1 - 3 tahun.

4.1.6 Karakteristik Tanggapan Responden

Berdasarkan dari hasil 91 kuesioner yang sudah dibagikan, semua sampel layak untuk diproses, jumlah ini tentu sudah memenuhi persyaratan kisaran sampel yang diperlukan untuk melakukan penelitian. Setelah melaksanakan pengamatan jawaban dapat disajikan adanya jawaban diskriptif responden. Deskriptif tanggapan responden yakni digunakan untuk menganalisis data dari hasil tiap-tiap indikator pengukuran variabel. Pada penelitian ini cara menilai dengan skala Likert 1 s/d 5, angka 1 artinya sangat tidak setuju sehingga angka 5 menunjukkan sangat setuju. Maka dari itu cara menilai menggunakan perhitungan:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

$$\text{Rentang skala} = 5 - 1 / 5 = 0,8$$

Standar untuk kategori dari kelasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Standar untuk kategori dari kelasnya

Nilai	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi
3,41 - 4,20	Tinggi
2,61 - 3,40	Cukup
1,81 - 2,60	Rendah
1,00 - 1,80	Sangat Rendah

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

4.1.7 Deskriptif Variabel Penelitian

1. Variabel Beban Kerja

Pendapat responden mengenai Beban Kerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera ditunjukkan pada table 4.6 dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskriptif Variabel Beban Kerja

Beban Kerja	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan.	0	0	1	2	8	24	32	128	50	250	4,44
Saya diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kinerja karyawan.	0	0	1	2	9	27	34	136	47	235	4,40
Saya diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.	0	0	2	4	11	33	35	140	43	215	4,31
Saya diberikan panduan untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan khusus diluar bidang saya.	0	0	1	2	13	39	34	136	43	215	4,31
Saya diberikan tugas dengan kompleksitas yang tinggi.	0	0	1	2	11	33	41	164	38	190	4,27
Nilai Rerata											4,35

Sumber: Data *Primer* yang di olah (2024)

Tabel 4.6 menunjukkan tanggapan responden mengenai beban kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,35, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah BK1 dengan skor 4,44, yang menunjukkan bahwa responden merasa diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah BK5 dengan skor 4,27, yang menyatakan bahwa responden diberikan tugas dengan tingkat kompleksitas yang tinggi.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Pendapat responden mengenai Lingkungan Kerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera ditunjukkan pada table 4.7 dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja.	0	0	10	20	10	30	43	172	28	140	3,98
Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.	0	0	10	20	12	36	41	164	28	140	3,96
Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja saya sudah baik.	0	0	12	24	9	27	40	160	30	150	3,97
Saya dibekali perlindungan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada saat bekerja.	0	0	12	24	7	21	44	176	28	140	3,97

Saya diberi kesempatan promosi dan pelatihan untuk pengembangan diri.	0	0	12	24	8	24	40	160	31	155	3,99
Nilai Rerata											3,97

Sumber: Data *Primer* yang di olah (2024)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,97. Indikator dengan nilai indeks tertinggi adalah LK5, dengan skor 3,99, yang menunjukkan bahwa responden diberi kesempatan promosi dan pelatihan untuk pengembangan diri. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah LK2, dengan skor 3,96, yang menyatakan bahwa responden memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.

3. Variabel Stres Kerja

Pendapat responden mengenai Stres Kerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera ditunjukkan pada table 4.8 dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskriptif Variabel Stres Kerja

Stres Kerja	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Saya diberikan pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang disediakan tidak mencukupi.	0	0	0	0	19	57	36	144	36	144	4,19
Saya merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.	0	0	0	0	22	66	46	184	23	115	4,01

Saya sering mendapat peran ganda dalam hal pekerjaan.	0	0	0	0	19	57	46	184	26	130	4,08
Saya bekerja sama dengan baik antar tim untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	0	0	0	0	19	57	46	184	26	130	4,08
Hubungan saya dengan pimpinan cukup baik.	0	0	0	0	18	54	50	200	23	115	4,05
Nilai Rerata											4,08

Sumber: Data *Primer* yang di olah (2024)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai stres kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,08. Indikator dengan nilai indeks tertinggi adalah SK1, dengan skor 4,19, yang menunjukkan bahwa responden merasa diberikan pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang disediakan tidak mencukupi. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah SK2, dengan skor 4,01, yang menyatakan bahwa responden merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Pendapat responden mengenai Kinerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera ditunjukkan pada table 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Tugas yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan cepat dan tanpa ada kendala.	0	0	0	0	13	39	41	164	37	185	4,27

Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	0	0	0	0	11	33	51	204	29	145	4,20
Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.	0	0	0	0	13	39	45	180	33	165	4,22
Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja.	0	0	0	0	11	33	56	224	24	120	4,14
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.	0	0	0	0	11	33	51	204	29	145	4,20
Saya mampu bertanggung jawab dan konsisten menjalankan tugas juga kewajiban sesuai dengan peraturan, norma dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	1	2	14	42	56	224	20	100	4,04
Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi atau tugas dan mampu merespon cepat situasi yang tidak terduga.	0	0	1	2	11	33	57	228	22	110	4,10
Nilai Rerata											4,17

Sumber: Data *Primer* yang di olah (2024)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,17. Indikator dengan nilai indeks tertinggi adalah KK1, dengan skor 4,27, yang menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada responden dapat diselesaikan dengan cepat dan tanpa ada kendala. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah KK6, dengan skor 4,04, yang menyatakan bahwa responden mampu bertanggung jawab

dan konsisten menjalankan tugas juga kewajiban sesuai dengan peraturan, norma dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan SmartPLS 4.1.0.5 yang menerapkan metode Partial Least Square (PLS). Metode PLS dipandang sebagai alat analisis yang sangat kuat karena memerlukan sedikit asumsi (Ghozali, 2006). Sampel penelitian mencakup 91 karyawan, yang merupakan seluruh karyawan aktif di PT. Samira Makmur Sejahtera.

4.2.1 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel intervening dengan bantuan SmartPLS 4.1.0.5 (Rahmasari et al., 2019). Berikut ini adalah hasil analisis jalur:

1. Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

Tabel 4.10
Koefisien Jalur

	Stres Kerja
Beban Kerja	0,101
Lingkungan Kerja	0,240

Tabel 4.10 membuktikan besarnya koefisien jalur Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. Adapun besarnya koefisien jalur Beban Kerja terhadap Stres Kerja senilai 10,1%, koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja senilai 24%.

2. Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Koefisien Jalur

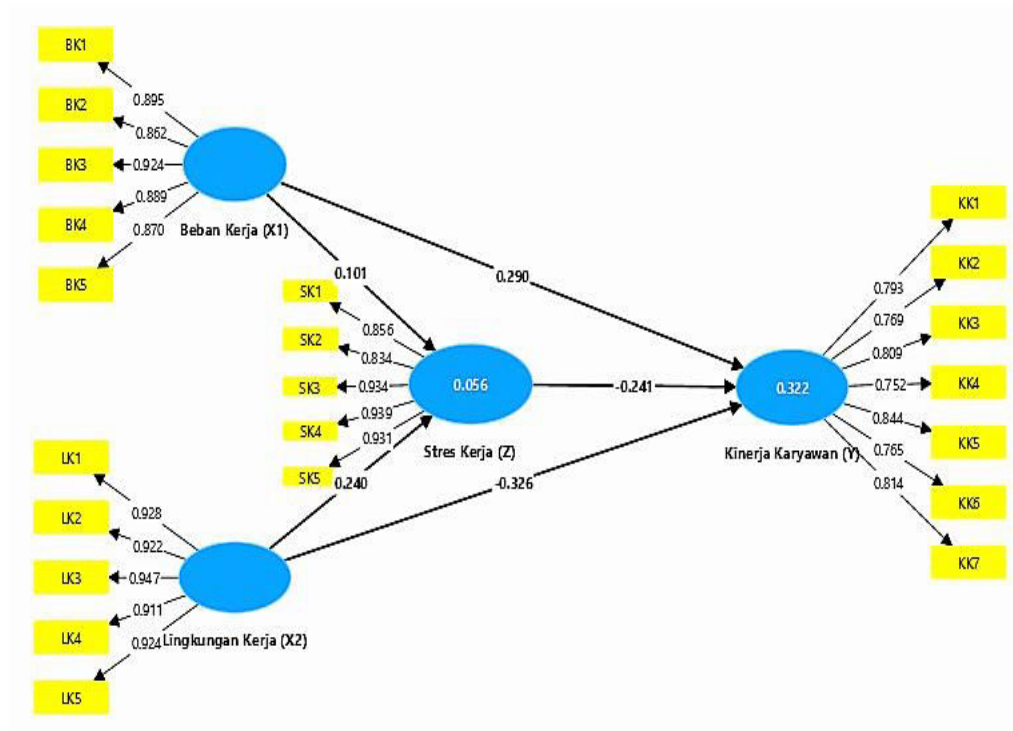
	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	0,290
Lingkungan Kerja	-0,325
Stres Kerja	-0,241

Tabel 4.11 menunjukkan besarnya koefisien jalur Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besarnya koefisien jalur Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 29%, koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai -32,5% dan koefisien jalur Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai -24,1%.

4.2.2 Analisis Outer Model

Dalam analisis menggunakan SmartPLS, uji outer model meliputi uji validitas dan reliabilitas, seperti disarankan oleh Rahmasari et al. (2019). Uji validitas bertujuan memastikan indikator mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat, termasuk uji konvergen dan divergen. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan indikator dalam mengukur konstruk yang sama. Hasil dari kedua uji ini digunakan untuk mengevaluasi kualitas model dan interpretasi data empiris yang relevan untuk mendukung keputusan penelitian yang valid.

Gambar 4.2
Outer Model



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar di atas, seluruh indikator valid dalam mengukur konstruksya.

1. Uji Validitas

Convergent Validity dan Discriminant Validity.

a. Convergent Validity

Penelitian ini akan memakai batas loading factor senilai 0,50.

Tabel 4.12
Loading Faktor

	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)	
BK1	0,895				Valid
BK2	0,862				Valid
BK3	0,924				Valid
BK4	0,889				Valid
BK5	0,870				Valid

KK1		0,793			Valid
KK2		0,769			Valid
KK3		0,809			Valid
KK4		0,752			Valid
KK5		0,844			Valid
KK6		0,765			Valid
KK7		0,814			Valid
LK1			0,928		Valid
LK2			0,922		Valid
LK3			0,947		Valid
LK4			0,911		Valid
LK5			0,924		Valid
SK1				0,856	Valid
SK2				0,834	Valid
SK3				0,934	Valid
SK4				0,939	Valid
SK5				0,931	Valid

hasil olah data nilai outer model/korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* yang cukup *reliable* dengan nilai semua indikator $>0,7$. Maka dapat diartikan bahwa tidak ada nilai dibawah 0,7, dan nilai sudah valid.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan mengacu pada nilai *cross loading* dari indikator-indikator suatu konstruk yang seharusnya lebih tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Hasil validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil diskriminan Validity

	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
BK1	0.895	0.327	-0.179	0.077
BK2	0.862	0.326	-0.221	0.006
BK3	0.924	0.308	-0.179	0.062
BK4	0.889	0.322	-0.215	0.054
BK5	0.870	0.311	-0.288	-0.013
KK1	0.224	0.793	-0.294	-0.227
KK2	0.278	0.769	-0.213	-0.308
KK3	0.168	0.809	-0.412	-0.238
KK4	0.467	0.752	-0.256	-0.127
KK5	0.281	0.844	-0.493	-0.246
KK6	0.297	0.765	-0.350	-0.140
KK7	0.274	0.814	-0.417	-0.351
LK1	-0.260	-0.454	0.928	0.164
LK2	-0.258	-0.420	0.922	0.258
LK3	-0.236	-0.420	0.947	0.177
LK4	-0.180	-0.421	0.911	0.225
LK5	-0.182	-0.350	0.924	0.165
SK1	0.086	-0.275	0.140	0.856
SK2	0.127	-0.304	0.180	0.834
SK3	-0.049	-0.220	0.192	0.934
SK4	-0.020	-0.226	0.196	0.939
SK5	0.017	-0.291	0.249	0.931

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* untuk masing-masing indikator sudah memiliki nilai yang lebih besar dari indikator variabel konstruk lainnya. Maka dapat dikatakan semua konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Penelitian untuk mengukur *discriminant validity* juga terdapat pada nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *discriminant validity* dibuktikan valid apabila AVE > 0,50. Tabel 4.13 menunjukkan nilai hasil *discriminant validity*:

Tabel 4.14
Hasil discriminant validity (AVE)

Average variance extracted (AVE)		
Beban Kerja (X1)	0.788	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.628	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.858	Valid
Stres Kerja (Z)	0.810	Valid

Jika nilai AVE di atas 0,50 maka data terdistribusi valid. Uji *discriminant validity* hasilnya dapat dilihat pada tabel bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan membuktikan angka AVE di atas 0,50. Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan bahwa sampel valid dan dapat memenuhi syarat penelitian berikutnya.

2. Uji Reabilitas

Nilai *composite reability* dari blok indikator yang mengukur konstruk ialah cara uji reliabilitas. Jika hasil *composite reability* diatas 0,7 maka menunjukkan nilai yang baik, Uji reliabilitas diperkuat melalui nilai *cronbach alpha* > 0,7. (Ghozali, 2006). Tabel berikut menunjukkan hasil *composite reability* dan *cronbach alpha*.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Beban Kerja (X1)	0.933	0.933
Kinerja Karyawan (Y)	0.902	0.909
Lingkungan Kerja (X2)	0.959	0.962
Stres Kerja (Z)	0.941	0.950

Tabel 4.15 menunjukkan nilai diatas 0,70 artinya *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk semua *konstruk exogen* dan

endogen reliable. Sehingga dapat diartikan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.3 Analisis Inner Model

1. *R-square*

Hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif disebut inner model. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan nilai *R-square* dari konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk relevansi prediktif, serta uji t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan nilai *R-square*.

Tabel 4.16
Hasil analisis inner model

	<i>R-square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.322
Stres Kerja (Z)	0.056

Tabel 4.16 membuktikan nilai *R-square* Kinerja Karyawan oleh variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sebesar 32.2%. Sementara itu, 67.9% variabilitas dijelaskan oleh variabel lain, salah satunya adalah Stres Kerja sebagai variabel *intervening*. Nilai *R-square* Stres Kerja yang dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja hanya sebesar 5.6%. Ini menunjukkan bahwa 94.4% variabilitas Stres Kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Tidak hanya nilai *R-square*, model *Partial Least Squares* (PLS) juga dievaluasi untuk mengetahui relevansi prediktif *Q-square* pada model konstruktif. *Q-square*

mengukur seberapa baik nilai observasi yang didapat oleh model dan estimasi parameternya. Jika model memiliki nilai *predictive relevance*, maka nilai *Q-square* > 0 (nol), sedangkan jika model kurang memiliki *predictive relevance*, maka nilai *Q-square* < 0 (nol).

Rumus perhitungannya adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

Keterangan:

$$R^2_1, R^2_2 = R \text{ Square}$$

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,322)(1 - 0,056) \\ &= 1 - (0,678 \times 0,944) \\ &= 1 - 0,640032 \\ &= 0,360 \end{aligned}$$

Nilai *Q-square* hasil perhitungan di atas sebesar **0.360**. Karena nilai *Q-square* > 0 , dapat dibuktikan bahwa model struktural memiliki nilai *predictive relevance*.

4.2.4 Uji Hipotesis

Uji t sebagai alat menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) pada kinerja karyawan secara individual melalui stres kerja. Penelitian dengan SmartPLS 4.1.0.5, uji statistik dari setiap hubungan yang dihipotesiskan melalui simulasi. Termasuk dengan metode *bootstrap* dilakukan pada sampel. Tujuan pengujian *bootstrap* untuk meminimalisir masalah data survei yang tidak normal. Hasil dari uji *bootstrap* analisis SmartPLS ialah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,290	0,298	0,107	2,717	0,007
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	0,101	0,113	0,124	2,224	0,027
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,240	0,244	0,105	2,282	0,023
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	-0,326	-0,327	0,097	3,375	0,001
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,241	-0,245	0,091	2,642	0,008

1. Diketahui nilai koefisien jalur (*original sample*) beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,290, yakni bernilai positif, yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *P-Values* = 0,007 < 0.05, Maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga diperoleh hasil **beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima)**.

2. Diketahui nilai koefisien jalur (*original sample*) beban kerja terhadap stres kerja adalah 0,101, yakni bernilai positif, yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Diketahui nilai *P-Values* = 0,027 < 0.05, maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja stres kerja.

Sehingga di peroleh hasil **beban kerja berpengaruh positif dan**

signifikan terhadap stres kerja (hipotesis diterima).

3. Diketahui nilai koefisien jalur (*original sample*) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.240, yakni bernilai positif, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai $P\text{-Values} = 0,023 < 0.05$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga di peroleh hasil **lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima).**

4. Diketahui nilai koefisien jalur (*original sample*) lingkungan kerja terhadap stres kerja adalah -0,326, yakni bernilai negatif, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Diketahui nilai $P\text{-Values} = 0,001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Sehingga di peroleh hasil **lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (hipotesis diterima).**

5. Diketahui nilai koefisien jalur (*original sample*) stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah -0.241, yakni bernilai negatif, yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai $P\text{-Values} = 0,008 < 0.05$, maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka di peroleh hasil **stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima).**

4.2.5 Uji Mediasi

Tabel 4.18
Analisis Indirect Effects

	<i>Specific Indirect Effects</i>
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.088
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139

Tabel 4.18 menunjukkan besarnya *indirect effects* Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja. Hasil perhitungan menghasilkan nilai *indirect effects* Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja senilai 8,8% sedangkan besarnya *indirect effects* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja senilai 13.9%. *Indirect effects* paling besar ialah variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 4.19
Pengaruh tidak langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
Stres Kerja (Z) -> Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.088	-0.091	0.051	1.736	0.083
Stres Kerja (Z) -> Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139	0.144	0.044	3.141	0.002

1. Berdasarkan hasil pengujian mediasi pada tabel diketahui pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja adalah - 0,088 (kolom original sample). Diketahui nilai *P-values* = 0.083, stres kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, beban kerja secara tidak langsung

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

2. Berdasarkan hasil pengujian mediasi pada tabel diketahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja adalah 0,139 (kolom original sample). Diketahui nilai *P-values* = 0,002, maka dapat disimpulkan stres kerja signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur inner model membuktikan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada koefisien jalur sebesar 0.290 dan *p-values* sebesar 0.007, artinya pengaruh ini signifikan karena *p-values* < 0.05. Maka dapat disimpulkan, jika semakin baik beban kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika beban kerja meningkat, karyawan merespons dengan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera ini mendukung hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama di terima.

Hasil penelitian di lapangan didukung penelitian dari (Nabawi, 2019) dan (Rohman & Ichsan, 2021) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur inner model, membuktikan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien jalur senilai 0,240 dan *p-values* senilai 0,023. Karena *p-values* < 0,05, artinya pengaruh ini signifikan. Koefisien jalur positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera, ditemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian di lapangan mendukung penelitian dari (Ahmad et al., 2019) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja (Z)

Berdasarkan model analisis jalur inner model, membuktikan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Z), dengan koefisien jalur senilai 0,101 dan *p-values* senilai 0,027. Karena *p-values* < 0,05, artinya pengaruh ini signifikan. Koefisien jalur positif menunjukkan bahwa peningkatan Beban Kerja cenderung meningkatkan Stres Kerja. Hal ini menunjukkan beban kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera, ditemukan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, maka hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian di lapangan di dukung oleh (Mayestika & Hasmira, 2021) dan (Setyowati & Ulfa, 2020) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Z)

Berdasarkan analisis jalur inner model, membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja (Z), dengan koefisien jalur senilai -0,326 dan *p-values* senilai 0,001. Karena *p-values* < 0,05, artinya pengaruh ini signifikan. Koefisien jalur negatif senilai -0,326 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik cenderung mengurangi Stres Kerja. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa Lingkungan Kerja yang baik dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera, ditemukan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, maka hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian di lapangan didukung penelitian (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

4.3.5 Pengaruh Stres Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis jalur inner model, menunjukkan bahwa Stres Kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien jalur senilai -0,241 dan *p-values* senilai 0,008. Karena *p-values* < 0,05, artinya pengaruh ini signifikan. Koefisien jalur negatif senilai -

0,241 menunjukkan bahwa peningkatan Stres Kerja cenderung menurunkan Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera, ditemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kelima diterima.

Hasil penelitian di lapangan di dukung (Christy & Amalia, 2018) bahwa stres kerja kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Stres Kerja Memediasi hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z) berdasarkan hasil analisis jalur inner model dan uji mediasi dikatakan nilai koefisiennya -0.088 dan p-value senilai 0.083. Kesimpulannya tidak terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak begitu ketika stres kerja menjadi variabel mediator antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat stres kerja pada karyawan justru melemahkan pengaruh positif dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya stress kerja tidak dapat memediasi (no mediation) hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera, ditemukan stres kerja tidak dapat memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja

karyawan, maka hipotesis keenam ditolak.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan (Bimrew Sendekie Belay, 2022) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, stres kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan karena beban kerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung tanpa adanya pengaruh stres kerja. Maka disarankan pada pihak PT. Samira Makmur Sejahtera untuk mempertahankan beban kerja yang ada guna memelihara tingkat kinerja karyawan.

4.3.7 Stres Kerja Memediasi hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis jalur inner model dan uji mediasi menyatakan bahwa variabel laten lingkungan kerja (X2) secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) saat di mediasi oleh stres kerja (Z) koefisiennya senilai 0.139 dan p-value senilai 0.144. Artinya stress kerja dapat memediasi (partial mediation) hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera, ditemukan hipotesis ketujuh diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022) yang menyatakan bahwa secara signifikan variabel stres kerja mampu memediasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian di PT. Samira Makmur Sejahtera menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang dikelola dengan baik memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif tanpa menimbulkan stres yang berlebihan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, kebijakan kesehatan dan keselamatan yang efektif, serta budaya perusahaan yang positif. Namun, peningkatan beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat meningkatkan tingkat stres kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja. Stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengadopsi strategi manajemen stres yang efektif. Ini termasuk program konseling, pelatihan manajemen waktu, dan kegiatan relaksasi. Lingkungan kerja terbukti memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dan dampak tersebut menjadi lebih signifikan saat faktor stres kerja juga diperhitungkan. Dengan demikian, stres kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, pengimplementasian strategi pengelolaan stres yang efektif perlu diterapkan pada PT. Samira Makmur Sejahtera. Hal ini penting untuk memaksimalkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel Mediasi pada PT. Samira Makmur Sejahtera, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0.290 dan *p-values* sebesar 0.007. Ini berarti bahwa peningkatan beban kerja yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0.240 dan *p-values* sebesar 0.023. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima.
3. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0.101 dan *p-values* sebesar 0.027. Artinya, peningkatan beban kerja dapat meningkatkan stres kerja. Hipotesis ketiga diterima.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar -0.326 dan *p-values* sebesar 0.001.

Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Hipotesis keempat diterima.

5. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar -0.241 dan *p-values* sebesar 0.008. Peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Hipotesis kelima diterima.
6. Stres kerja tidak mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT. Samira Makmur Sejahtera. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien -0.088 dan *p-value* 0.083. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, stres kerja tidak menjadi mediator dalam hubungan ini. Hipotesis keenam ditolak.
7. Stres kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Samira Makmur Sejahtera secara parsial. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien 0.139 dan *p-value* 0.144. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebagian melalui pengurangan stres kerja. Hipotesis ketujuh diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Samira Makmur Sejahtera terkait Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi, berikut beberapa saran penelitian yang dapat penulis sampaikan:

1. Berdasarkan temuan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara optimal. Perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja tidak terlalu berlebihan agar tidak memicu stres kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu menjaga lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Mengingat hal ini, perusahaan sebaiknya mengadopsi program-program manajemen stres yang efektif untuk membantu karyawan mengatasi tekanan kerja.
4. Meskipun stres tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres sebagian memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, mengurangi stres melalui perbaikan lingkungan kerja harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu mengurangi tingkat stres karyawan dan

meningkatkan kinerja mereka.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA
BATEE ACEH BARAT DAYA**



Disusun Oleh :

YUKRIANI
NPM : 2002120153

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**

Responden yang terhormat,

Saya Yukriani NPM 2002120153 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SAMIRA MAKMUR SEJAHTERA KUALA BATEE ACEH BARAT DAYA”**. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Yukriani
NPM : 2002120153

Petunjuk Pengisian:

1. Mohon untuk mengisi identitas responden.
2. Mohon untuk dapat membaca dengan teliti setiap pernyataan dalam kuesioner ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan.
3. Responden bebas memberikan penilaian. Semua jawaban adalah benar.
4. Berikan tanda (✓) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai untuk menunjukkan seberapa setujuah saudara/i dengan masing-masing pernyataan menggunakan skala 1 hingga 5.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden

1. Email Responden :
2. Nama Responden :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Usia Responden :
5. Lama Bekerja :

Contoh Pengisian Kuesioner:

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.					✓

Tanggapan Responden:

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan jawaban saudara/i.

A. Beban Kerja

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
Kondisi Pekerjaan					
Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan.					
Penggunaan Waktu Kerja					
Saya diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kinerja karyawan.					
Target Yang Harus di Capai					
Saya diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.					
Standar Pekerjaan					
Saya diberikan panduan untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan khusus diluar bidang saya.					
Kompleksitas Tugas					
Saya diberikan tugas dengan kompleksitas yang tinggi.					

B. Lingkungan Kerja

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
Suasana kerja					
Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja.					
Hubungan dengan rekan kerja					
Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.					
Tersedianya fasilitas kerja					
Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja saya sudah baik.					
Keamanan Kerja					
Saya dibekali perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada saat bekerja.					
Pengembangan Karyawan					
Saya diberi kesempatan promosi dan pelatihan untuk pengembangan diri.					

C. Stres Kerja

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
Beban Kerja berlebihan secara kuantitatif					
Saya diberikan pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang disediakan tidak mencukupi.					
Beban Kerja berlebihan secara kualitatif					
Saya merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.					
Ketidakjelasan peran					
Saya sering mendapat peran ganda dalam hal pekerjaan.					
Kolaborasi Sesama Karyawan					
Saya bekerja sama dengan baik antar tim untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					
Hubungan dengan pimpinan					
Hubungan saya dengan pimpinan cukup baik.					

D. Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
Kualitas					
Tugas yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan cepat dan tanpa ada kendala.					
Kuantitas					
Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
Keandalan					
Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.					
Kehadiran					
Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja.					
Kemampuan bekerja sama					
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
Disiplin Kerja					
Saya mampu bertanggung jawab dan konsisten menjalankan tugas juga kewajiban.					
Adaptabilitas					
Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi atau tugas dan mampu merespon cepat situasi yang tidak terduga.					

79	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4
80	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5
81	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
82	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5
83	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
86	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
87	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
88	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3
89	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
90	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
91	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3

DATA RESPONDEN

NAMA	JENIS KELAMIN	UMUR	LAMA BEKERJA
Responden 1	perempuan	29	1 tahun
Responden 2	laki-laki	38	3 tahun
Responden 3	laki-laki	28	1 tahun
Responden 4	laki-laki	38	1 tahun
Responden 5	laki-laki	28	1 tahun
Responden 6	laki-laki	31	2 tahun
Responden 7	laki-laki	28	1 tahun
Responden 8	laki-laki	24	1 tahun
Responden 9	laki-laki	35	1 tahun
Responden 10	laki-laki	33	2 tahun
Responden 11	laki-laki	32	2 tahun
Responden 12	laki-laki	26	1 tahun
Responden 13	laki-laki	28	1 tahun
Responden 14	laki-laki	32	2 tahun
Responden 15	laki-laki	22	7 bulan
Responden 16	laki-laki	63	6 bulan
Responden 17	laki-laki	23	1 tahun
Responden 18	perempuan	26	1 tahun
Responden 19	perempuan	24	3 bulan
Responden 20	perempuan	25	2 tahun
Responden 21	laki-laki	24	1 tahun

Responden 22	laki-laki	24	1 tahun
Responden 23	laki-laki	36	2 tahun
Responden 24	laki-laki	24	2 tahun
Responden 25	laki-laki	32	1 tahun
Responden 26	laki-laki	34	2 tahun
Responden 27	laki-laki	40	2 tahun
Responden 28	laki-laki	26	2 tahun
Responden 29	laki-laki	31	1 tahun
Responden 30	laki-laki	20	1 tahun
Responden 31	laki-laki	23	9 bulan
Responden 32	laki-laki	33	1 tahun
Responden 33	laki-laki	26	2 tahun
Responden 34	laki-laki	42	8 bulan
Responden 35	laki-laki	21	3 bulan
Responden 36	laki-laki	33	2 tahun
Responden 37	laki-laki	40	8 bulan
Responden 38	laki-laki	40	2 tahun
Responden 39	laki-laki	30	2 tahun
Responden 40	laki-laki	25	2 tahun
Responden 41	laki-laki	24	6 bulan
Responden 42	laki-laki	24	6 bulan
Responden 43	laki-laki	31	8 bulan
Responden 44	laki-laki	23	2 tahun
Responden 45	laki-laki	24	2 tahun
Responden 46	laki-laki	30	2 tahun
Responden 47	laki-laki	24	2 tahun
Responden 48	laki-laki	22	2 tahun
Responden 49	laki-laki	23	1 tahun
Responden 50	laki-laki	29	2 tahun
Responden 51	laki-laki	23	1 tahun
Responden 52	laki-laki	34	2 tahun
Responden 53	laki-laki	33	1 tahun
Responden 54	laki-laki	25	2 tahun
Responden 55	perempuan	27	7 bulan
Responden 56	laki-laki	42	3 tahun
Responden 57	laki-laki	40	2 tahun
Responden 58	laki-laki	33	2 tahun
Responden 59	laki-laki	37	3 tahun
Responden 60	laki-laki	40	3 tahun
Responden 61	laki-laki	24	2 tahun
Responden 62	laki-laki	20	1 tahun

Responden 63	perempuan	22	1 tahun
Responden 64	laki-laki	26	1 tahun
Responden 65	perempuan	27	1 tahun
Responden 66	laki-laki	23	1 tahun
Responden 67	laki-laki	24	1 tahun
Responden 68	laki-laki	24	2 tahun
Responden 69	laki-laki	26	2 tahun
Responden 70	laki-laki	27	9 bulan
Responden 71	laki-laki	31	1 tahun
Responden 72	laki-laki	32	1 tahun
Responden 73	laki-laki	35	1 tahun
Responden 74	laki-laki	24	1 tahun
Responden 75	laki-laki	27	2 tahun
Responden 76	laki-laki	35	3 tahun
Responden 77	laki-laki	23	2 tahun
Responden 78	laki-laki	29	2 tahun
Responden 79	perempuan	28	1 tahun
Responden 80	laki-laki	43	3 tahun
Responden 81	laki-laki	25	1 tahun
Responden 82	laki-laki	31	1 tahun
Responden 83	laki-laki	24	1 tahun
Responden 84	laki-laki	26	2 tahun
Responden 85	laki-laki	36	2 tahun
Responden 86	laki-laki	33	2 tahun
Responden 87	laki-laki	32	3 tahun
Responden 88	laki-laki	25	2 tahun
Responden 89	laki-laki	27	2 tahun
Responden 90	laki-laki	29	2 tahun
Responden 91	perempuan	22	11 bulan

Lampiran 4

Hasil Pengolahan Data

Path Coefficients

Mean, STDEV, T - Values, P -Value

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,290	0,298	0,107	2,717	0,007
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	0,101	0,113	0,124	2,224	0,027
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,240	0,244	0,105	2,282	0,023
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	-0,326	-0,327	0,097	3,375	0,001
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,241	-0,245	0,091	2,642	0,008

Confidence Intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5 %	97.5 %
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.290	0.298	0.088	0.508
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja	0.101	0.113	-	0.354

(Z)			0.128	
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.240	0.244	0.038	0.450
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	-0.326	-0.327	-0.517	-0.137
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.241	-0.245	-0.423	-0.067

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.290	0.298	0.008	0.088	0.508
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	0.101	0.113	0.012	-0.128	0.354
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.240	0.244	0.004	0.038	0.450
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	-0.326	-0.327	-0.001	-0.517	-0.137
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.241	-0.245	-0.004	-0.423	-0.067

Total Indirect Effects.

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stres Kerja (Z) -> Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.088	-0.091	0.051	1.736	0.083
Stres Kerja (Z) -> Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139	0.144	0.044	3.141	0.002

Confidence Intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5 %	97.5 %
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.088	-0.091	0.051	-0.191
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139	0.144	0.044	0.230

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5 %	97.5 %
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.088	-0.091	0.009	0.051	-0.191
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139	0.144	0.230	0.044	0.230

Specific Indirect Effects

	<i>Specific Indirect Effects</i>
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.088
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139

Outer Loadings

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK1 <- Beban Kerja (X1)	0.895	0.892	0.030	29.436	0.000
BK2 <- Beban Kerja (X1)	0.862	0.857	0.039	22.316	0.000
BK3 <- Beban Kerja (X1)	0.924	0.922	0.029	32.236	0.000
BK4 <- Beban	0.889	0.885	0.034	25.907	0.000

Kerja (X1)					
BK5 <- Beban Kerja (X1)	0.870	0.864	0.045	19.214	0.000
KK1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.793	0.788	0.049	16.099	0.000
KK2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.769	0.766	0.052	14.750	0.000
KK3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.809	0.806	0.040	20.357	0.000
KK4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.752	0.746	0.057	13.116	0.000
KK5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.844	0.843	0.030	28.377	0.000
KK6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.765	0.758	0.055	14.026	0.000
KK7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.814	0.811	0.044	18.652	0.000
LK1 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.928	0.926	0.018	52.826	0.000
LK2 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.922	0.920	0.019	48.866	0.000
LK3 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.947	0.946	0.013	70.290	0.000
LK4 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.911	0.908	0.025	35.736	0.000
LK5 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.924	0.921	0.025	36.914	0.000
SK1 <- Stres Kerja (Z)	0.856	0.854	0.047	18.383	0.000
SK2 <- Stres Kerja (Z)	0.834	0.833	0.048	17.490	0.000
SK3 <- Stres Kerja (Z)	0.934	0.928	0.050	18.640	0.000
SK4 <- Stres Kerja (Z)	0.939	0.934	0.050	18.863	0.000
SK5 <- Stres Kerja (Z)	0.931	0.927	0.045	20.476	0.000

Outer Weights

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK1 <- Beban Kerja (X1)	0.235	0.236	0.046	5.156	0.000
BK2 <- Beban Kerja (X1)	0.228	0.224	0.049	4.676	0.000
BK3 <- Beban Kerja (X1)	0.220	0.225	0.035	6.238	0.000
BK4 <- Beban Kerja (X1)	0.229	0.230	0.044	5.183	0.000

Kerja (X1)					
BK5 <- Beban Kerja (X1)	0.215	0.210	0.047	4.618	0.000
KK1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.153	0.154	0.026	5.979	0.000
KK2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.160	0.163	0.033	4.912	0.000
KK3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.171	0.174	0.027	6.265	0.000
KK4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.178	0.175	0.034	5.161	0.000
KK5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.215	0.216	0.030	7.119	0.000
KK6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.167	0.164	0.027	6.079	0.000
KK7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.214	0.212	0.029	7.365	0.000
LK1 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.226	0.227	0.024	9.493	0.000
LK2 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.231	0.232	0.026	9.036	0.000
LK3 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.215	0.216	0.018	12.205	0.000
LK4 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.225	0.225	0.025	8.910	0.000
LK5 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.182	0.181	0.024	7.624	0.000
SK1 <- Stres Kerja (Z)	0.217	0.220	0.043	5.033	0.000
SK2 <- Stres Kerja (Z)	0.257	0.259	0.059	4.348	0.000
SK3 <- Stres Kerja (Z)	0.187	0.184	0.047	4.010	0.000
SK4 <- Stres Kerja (Z)	0.196	0.196	0.039	5.094	0.000
SK5 <- Stres Kerja (Z)	0.259	0.256	0.039	6.651	0.000

R Square

	<i>R-square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.322
Stres Kerja (Z)	0.056

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
--	-------------------------	--------------------------------------	---

Beban Kerja (X1)	0.933	0.933	0.788
Kinerja Karyawan (Y)	0.902	0.909	0.628
Lingkungan Kerja (X2)	0.959	0.962	0.858
Stres Kerja (Z)	0.941	0.950	0.810

Discriminant Validity

	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
BK1	0.895	0.327	-0.179	0.077
BK2	0.862	0.326	-0.221	0.006
BK3	0.924	0.308	-0.179	0.062
BK4	0.889	0.322	-0.215	0.054
BK5	0.870	0.311	-0.288	-0.013
KK1	0.224	0.793	-0.294	-0.227
KK2	0.278	0.769	-0.213	-0.308
KK3	0.168	0.809	-0.412	-0.238
KK4	0.467	0.752	-0.256	-0.127
KK5	0.281	0.844	-0.493	-0.246
KK6	0.297	0.765	-0.350	-0.140
KK7	0.274	0.814	-0.417	-0.351
LK1	-0.260	-0.454	0.928	0.164
LK2	-0.258	-0.420	0.922	0.258
LK3	-0.236	-0.420	0.947	0.177
LK4	-0.180	-0.421	0.911	0.225
LK5	-0.182	-0.350	0.924	0.165
SK1	0.086	-0.275	0.140	0.856
SK2	0.127	-0.304	0.180	0.834
SK3	-0.049	-0.220	0.192	0.934
SK4	-0.020	-0.226	0.196	0.939
SK5	0.017	-0.291	0.249	0.931

Graphic

