

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG
KANTOR CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Syahrudin Ramadhan Rambe
NPM : 2005160245
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 September 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : SYAHRU RAMADHAN RAMBE
 NPM : 2005160245
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

(ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.)

Pembimbing

(RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M.)

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.St.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SYAHRU RAMADHAN RAMBE
NPM : 2005160245
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

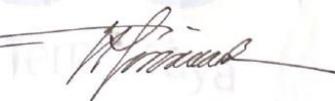
Nama Mahasiswa : Syahru Ramadhan Rambe
NPM : 2005160245
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, S.T., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Revisi nama kerangka judul penelitian - sifatnya dan untuk bab 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000		
Bab 2	- Revisi kata betas ke dalam pada variabelnya.	08-08-2024	
Bab 3	- Hipotesis telah ditunjukkan dalam pembahasan di bab 2 penelitian. - Kembangkan LKM set perusahaan berdasarkan.	08-08-2024	
Bab 4	- Revisi sumber data dari variabel dengan metode analisis - Revisi literatur, koncept dan hasil.	10-08-2024	
Bab 5	- Revisi kesimpulan dari ringkasan hasil penelitian - Revisi prafrase ABK pelagraf	10-08-2024	
Daftar Pustaka	- Revisi menggunakan metode	10-08-2024	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc Sidang Meja Hijau	10-08-2024	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Syahrudin Ramadhan Rambe
NPM : 2005160245
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2024

Pembuat Pernyataan



Syahrudin Ramadhan Rambe

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Syahru Ramadhan Rambe

2005160245

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini responden yang diteliti adalah karyawan perum bulog kantor cabang Medan sebanyak jumlah populasi sebanyak 36 orang dan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Hasil penelitian diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Stress Kerja

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKING ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS
INTERVENTION VARIABLES IN PERUM BULOG
MEDAN BRANCH OFFICE***

Syahru Ramadhan Rambe

2005160245

Management Study Program

Faculty of Economics and business

Universitas of Muhammadiyah North Sumatera

Jln. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

This research aims to determine and analyze the influence of workload and work environment on employee performance with work stress as an intervening variable at Perum Bulog Medan Branch Office. This research uses a quantitative method with an associative approach which aims to analyze the problem of the relationship between one variable and other variables. In this study, the respondents studied were employees of Perum Bulog Medan branch office with a total population of 36 people and samples were taken using a saturated sampling technique, where the entire population in this study was used as a sample.

The research results show that workload has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, workload has a significant effect on work stress, work environment has a significant effect on work stress, work stress has no significant effect on employee performance. Then workload and work environment have a significant effect on employee performance through work stress as an intervening variable.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan ketekunan kepada penulis sehingga mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul : ***“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PERUM Bulog Kantor Cabang Medan”***. Dengan petunjuk-Nya, berbagai Pihak berkenan memberikan batuan, bimbingan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti studi, serta dalam proses bimbingan dan penyelesaian tugas akhir ini.

Tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari terdapatnya kekurangan, namun demikian dengan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap tugas akhir ini.

Penyusunan tugas akhir dapat selesai dengan baik berkat bimbingan serta dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta, yang telah memberikan segala kasih sayang serta do'a yang tulus kepada penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan laporan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si.CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Rahmat Hidayat, ST., M.M selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah bersedia memberikan bimbingan serta membantu dalam proses menyelesaikan laporan tugas akhir ini.
9. Partner sekaligus keluarga yang sudah dianggap oleh penulis yaitu Irjan Dava Panjaitan yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan semangat baik moril dan material kepada penulis selama tugas akhir .
10. Akhir kata, semoga laporan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Medan, 2024

SYAHRU RAMADHAN RAMBE
NPM. 2005160245

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2. Beban Kerja.....	16
2.1.2.1. Definisi Beban Kerja.....	16
2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
2.1.2.3. Indikator Beban Kerja	19
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4. Stres Kerja.....	24
2.1.4.1. Definisi Stres Kerja.....	24
2.1.4.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	25
2.1.4.3. Indikator Stres Kerja	26
2.2. Kerangka Konseptual	27
2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	28
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap stres kerja.....	29
2.2.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap stres.....	29
2.2.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	30
2.2.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.....	30
2.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.....	31
2.3. Hipotesis	32

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Definisi Operasional.....	33
3.3. Tempat dan Waktu penelitian.....	35
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.4.1. Populasi.....	36
3.4.2. Sampel.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1. Kuisisioner.....	37
3.5.2. Uji Validasi.....	38
3.5.3. Uji Reliabilitas.....	39
3.6. Teknik Analisa Data.....	40
3.6.1. Regresi Linear Berganda.....	40
3.6.2. Analisa Jalur.....	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..	42
4.1. Hasil Penelitian.....	42
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian..	42
4.1.2. Karakteristik Ressonnden...	42
4.2. Analisis Variabel Penelitian..	45
4.2.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)...	45
4.2.2. Variabel Beban Kerja (X1).....	46
4.2.3. Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	47
4.2.4. Variabel Stres Kerja (Z)..	48
4.3. Hasil Uji Analisis Data ..	49
4.3.1. Uji Validitas.....	49
4.3.1.1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja...	49
4.3.1.2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja..	50
4.3.1.3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..	51
4.3.1.4. Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	52
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	53
4.3.2.1. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	53
4.3.2.2. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	53
4.3.2.3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	54
4.3.2.4. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	54
4.3.3. Uji Normalitas... ..	55
4.3.3.1. Uji Normal P-Plot Regression.....	55
4.3.3.2. Grafik Histogram.....	56
4.3.4. Uji Multikolinearitas.....	57
4.3.5. Uji Heterokedastisitas.....	59
4.3.6. Uji Autokorelasi.....	60
4.3.7. Uji Analisis Jalur (Path Analysis).....	60
4.3.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama (Model 1).....	60
4.3.7.2. Pengujian Hipotesis Pertama (Model 2).....	61
BAB 5 PENUTUP.....	79
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	80
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi Terkait Kinerja periode Januaris.d Desember 2023...	8
Tabel 1.2	Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi Terkait Variabel Beban Kerja.....	9
Tabel 1.3	Fenomena Yang Diidentifikasi Terkait Variabel Lingkungan Kerja.....	10
Tabel 1.4	Hasil Pra Riset Terkait Variabel Stres Kerja.	11
Tabel 3.2.1.	Indikator Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 3.2.2.	Indikator Beban Kerja.....	44
Tabel 3.2.3.	Indikator Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3.2.4.	Indikator Stres Kerja.....	45
Tabel 3.3.	Rincian dan Waktu Pelaksanaan..	46
Tabel 3.4.1.	Data Jumlah Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan	47
Tabel 3.5.1.	Skala Likert.....	48
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.5	Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.6	Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja (X1)	47
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)	48
Tabel 4.8	Skor Kuesioner Variabel Stress Kerja (Z).....	49
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1).....	50
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	52
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Stress Kerja (Z).....	54
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Variabel Bebas Kerja (X1).....	55
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	56
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja (Z)	57
Tabel 4.17	Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.18	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.19	Uji Autokorelasi	61
Tabel 4.20	Uji R Square Model 1.....	63
Tabel 4.21	Uji Regresi Model 1	63
Tabel 4.22	Uji R Square Model 2.....	65

Tabel 4.23 Uji Regresi Model 2	66
Tabel 4.24 Uji R Square Model 2.....	66
Tabel 4.25 Uji Regresi Model 2	67
Tabel 4.26 Uji T	71
Tabel 4.27 Uji Koefisien Determinasi 1.....	72
Tabel 4.28 Uji Koefisien Determinasi 2.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot.....	57
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot.....	58
Gambar 4.3 Uji Normalitas Histogram.....	58
Gambar 4.4 Uji Normalitas Histogram.....	59
Gambar 4.5 Uji Scatterplot.....	61
Gambar 4.6 Uji Scatterplot.....	61
Gambar 4.7 Model Persamaan 1.....	64
Gambar 4.8 Model Persamaan 2.....	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan merupakan unsur sumber manusia yang amat penting di perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. (Daulay et al., 2019)

Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi Jufrizen (2021). Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang di bawa ke dalam perusahaan.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut Kurnia et al (2019). Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi / perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja

mental. Untuk mencapai kinerja maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan menurut Khair (2020) Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia adalah suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam perwujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan.

Jufrizen (2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut: Kualitas, Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

Kuantitas, Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Waktu kerja, Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Kerja sama, Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. (Daulay et al., 2019)

Eka Wijaya & Fauji (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Asbath (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standart. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacit*).

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stes kerja yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Almadilla, 2021).

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006).

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress kerja, Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi dan volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya.

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbulnya emosi pada para karyawan dikarenakan tidak memenuhi target perusahaan. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Kondisi ini dapat memicu munculnya stress kerja, karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan standart anggota karyawan sehingga menjadi sumber stress. (Maharani & Budianto, 2019)

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, pentilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Dengan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan dan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan (Estiana *et al.*, 2023).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaanya.

Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. (Muhammad Rizki, Djamhur Hamid, 2016)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Sujarwadi (2021) Menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dengan demikian stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan, karena karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal membuat karyawan merasa kurang nyaman. Hal ini harus diperhatikan dan ditangani dengan baik karena stres kerja dapat mengakibatkan karyawan merasa frustrasi, emosional, dan merasakan tidak nyaman .

Perum Bulog adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Perum Bulog tetap melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk bantuan sosial (bansos) dan pengelolaan stok pangan.

Tabel 1.1.
Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi terkait
Kinerja Karyawan Periode Januari s.d Desember 2023

Bulan	Pelanggaran Jam Kerja	Surat Peringatan Kerja	Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan
Januari	5	-	-
Februari	6	-	2
Maret	8	-	-
April	7	-	-
Mei	11	-	1
Juni	5	-	-
Juli	4	-	-
Agustus	12	-	3
September	6	-	-
Oktober	3	-	-
November	11	2	1
Desember	4	4	2
TOTAL	82	6	9

Sumber : Data Internal Seksi SDM dan Hukum Perum BULOG, 2023.

Berdasarkan dari data yang terdapat beberapa faktor yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja yang dihadapi oleh karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Selain faktor yang disebutkan diatas terdapat faktor lain yang menjadikan menurunnya kinerja suatu karyawan antara lain beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak aman dapat dampak negatif terhadap kinerja karyawan serta stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Beban kerja umumnya mengacu atas kuantitas pekerjaan serta tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam pekerjaan. Adapun permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan antara lain :

Tabel 1.2.
Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi Terkait
Variabel Beban Kerja

Skor KPI	2019 (Managerial) Persentase	2020 (Managerial) Persentase	2021 (Managerial) Persentase	2022 (Managerial) Persentase
		80,10 %	86,08 %	81,01 %

Sumber : Laporan Tahunan Perum BULOG

Salah satu perusahaan BUMN yang memiliki penilaian kinerja baik adalah perusahaan umum (Perum) BULOG. Hal ini didukung oleh nilai *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance indicator* (KPI) atau Indikator Kinerja Utama adalah serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai.

Berdasarkan data diatas yang ada terdapat indikasi beban kerja yang cukup tinggi sehingga menyebabkan tidak digunakan secara baik dari jam istirahat dan jam pulang agar dapat menjaga target yang ada.

Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melakukan segala aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dapat diidefinisikan sebagai segala suatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan antara lain :

Tabel 1.3.
Fenomena Yang Diidentifikasi Terkait
Variabel Lingkungan Kerja

Sumber Dampak	Keterangan
Kualitas Air	Penurun kualitas air sanitasi untuk keperluan karyawan
Suhu	Perubahan suhu yang tidak menentu
Polusi Udara	Melewati standart baku yang telah ditetapkan

Sumber : Laporan Lingkungan Kerja (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat indikasi lingkungan yang kurang nyaman. serta tidak sehat baik bagi pekerja maupun masyarakat sekitar lingkungan. Sehingga perlu dilakukan pengujian ulang secara berkala agar menjaga kualitas lingkungan kerja semakin membaik.

Stres kerja terjadi saat karyawan mengalami konflik antara tekanan pekerjaan dan sumber daya yang mereka miliki. stress kerja dapat bersifat fisik dan psikologis, dan dapat menghasilkan reaksi seperti kecemasan, kegugupan dan kelelahan. Hal ini terjadi karena tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi sehingga karyawan menajdi jenuh atau bosan dengan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja yang diberikan optimal.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan dengan 10 karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan terdapat beberapa indikator menjadi fokus utama di kantor yang menjadikan indikasi meningkatnya stress diantara karyawan antara lain :

Tabel 1.4.
Hasil Pra Riset Terkait Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Bobot
Apakah anda sering berada diruangan ketika jam kerja telah usai untuk mengerjakan beberapa pekerjaan yang belum selesai ?	60 %
Apakah anda merasa terbebani dengan target kerja yang telah ditetapkan ?	60 %

Apakah anda merasa jenuh dengan beban kerja yang terus bertambah ?	50 %
Apakah anda merasa stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental ?	50 %

Sumber :Data Pra Riset diolah oleh penulis.

Berdasarkan hasil dari data pra riset yang telah dilakukan dari total 10 karyawan yang menjadi responden menunjukkan terdapat indikasi meningkatnya stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga dapat berefek pada penurunan kualitas kinerja yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terdapat di dalam objek penelitian ini, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PERUM Bulog Kantor Cabang Medan.”***

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya beban kerja yang dialami oleh karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Medan
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang kondusif dapat menyebabkan kinerja karyawan terhambat
3. Potensi terjadinya peningkatan tingkat stress kerja akibat dari beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung berdampak pada kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang tinggi dan diikuti stress kerja yang

tinggi.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat untuk memusatkan penelitian dan mengerucutkan pokok-pokok masalah yang ditemukan peneliti pada identifikasi masalah. Menurut Sugiyono (2018) Karena adanya keterbatasan, baik tenaga, dana, dan waktu, dan supaya hasil penelitian lebih terfokus, maka peneliti tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan yang ada pada obyek atau situasi sosial tertentu, tetapi perlu menentukan fokus. Adapun yang menjadi batasan utama dalam penelitian ini adalah:

1. Riset ini akan difokuskan pada pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bertanggung jawab pada wilayah kantor.
3. Penulis membatasi pembahasan terkait penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perum Bulog kantor Cabang Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog

Kantor Cabang Medan ?

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan pada perusahaan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Rombe & Dongoran (2021) Kinerja karyawan menjadi tindakan nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan .

Daulay *et al* (2019) Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atautugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yangdihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja .

Menurut Ginting *et al* (2019) Menjelaskan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut Ekonomi *et al* (2020) Menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yakni :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan seseorang karyawan yang merupakan taraf pengertian yang diberikan kepadanya.

- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan
- 4) Kompetensi, Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang – ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di organisasi.

Sedangkan, Menurut Fachri (2016) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan, ialah :

- a. Beban kerja yang diberikan : beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan itu sendiri
- b. Lingkungan kerja : Lingkungan kerja pegawai meliputi hubungan kerja antar pegawai, hubungan arah pencahayaan, suhu, dan lingkungan,dll. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari pihak manajemen perusahaan karena seringkali karyawan merasa takut dalam bekerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruangan kerja yang tidak nyaman dapat

mengganggu pekerjaan mereka.

- c. Stres kerja yang dialami : Stres dapat berdampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki tingkat stres yang rendah maka karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.1.3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Indrayana & Putra (2024) adapun indikator – indikator dari Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

- a) Kuantitas Kerja Karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b) Kualitas Kerja Karyawan, kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- c) Efisiensi Karyawan, efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.
- d) Usaha Karyawan, usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik.
- e) Standar Profesional Karyawan, standar profesional karyawan merupakan

ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan, Menurut Yani & Andani (2024) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Definisi Beban Kerja

Rohman & Ichsan (2021) Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja.

Menurut Nurhasanah et al (2022) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau

pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu .

Sedangkan, Menurut Maha & Herawati (2022) Menjelaskan beban kerja merupakan suatu beban kerja yang mengakibatkan ketegangan dikarenakan tingkat pekerjaan dengan tuntutan terlalu tinggi, kecepatan waktu kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Septian & Puspitasari (2023) menyatakan Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu: Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan sebagainya. Selanjutnya ada Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. Terakhir adalah Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Sedangkan, Menurut Putri Adhistry et al (2023) Beban kerja yaitu serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemimpin dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaan organisasi atau pemegang jabatan. Faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

1. Jam kerja efektif : Topik yang relevan dan penting dalam dunia kerja modern. Secara umum, efektivitas jam kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai hasil maksimal dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Latar belakang pendidikan : informasi terkait pendidikan formal seseorang, termasuk sekolah, universitas, program pelatihan, serta kualifikasi atau gelar yang dimiliki.

3. Jenis kegiatan yang dilakukan : aktivitas atau tindakan yang seseorang lakukan dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, pekerjaan, atau kehidupan sehari-hari.

2.1.1.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Jember et al (2017) Indikator beban kerja antara lain :

a. Target yang harus dicapai

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

b. Kondisi Pekerjaan

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

c. Standart Pekerjaan

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

Sedangkan, Menurut Aulliya (2022) Mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1. Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Kerja

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu .

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Pardamean (2022) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Elizar & Tanjung (2018) Menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut Nurdin & Djuhartono (2021). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantupekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerjaantara orang-orang yang ada di tempat tersebut .

2.1.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Najib *et al* (2022) Menjelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yaitu:

- a. Cahaya : faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena mempengaruhi kesehatan karyawan dan keselamatan kerja serta kelancaran kerja.
- b. Warna : faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
- c. Udara : dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu atau temperatur, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi dan kebersihan.

- d. Bunyi atau suara : suara yang gaduh akan menimbulkan gangguan mental dan saraf karyawan, menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menerima telepon.

Sedangkan, Menurut Ahmad Sahru Romadhon (2015) Menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerjadan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Mardika, 2020) Menjelaskan adapun indikator lingkungan kerja yaitu :

- a. Fasilitas
- b. Kebisingan ditempat kerja
- c. Sirkulasi udara ditempat kerja
- d. Hubungan kerja
- e. Keamanan ditempat kerja

Menurut Sedaryamanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Pencahayaan : Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- b. Sirkulasi ruang kerja : Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- c. Fasilitas : Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.
- d. Kebisingan : Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan dengan pimpinan : Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.
- b. Hubungan sesama rekan kerja : Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Definisi Stres Kerja

Menurut Sari *et al* (2022) Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi.

Menurut Oemar (2017) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Menurut Buulolo *et al* (2021) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Febriana (2016) indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut :

a. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisisme.

b. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

c. Faktor Lingkungan

Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka

jika ekonomi menderita.

Sedangkan, Menurut Hoffman (2018) Faktor – Faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian kognitif (*cognitive appraisal*), Stres adalah pengalaman subyektif yang (mungkin) didasarkan atas persepsi terhadap situasi yang tidak semata-mata tampak di lingkungan.
- b. Tuntutan (*demand*), Merupakan tekanan, tuntutan, keinginan atau rangsangan-rangsangan yang segera sifatnya yang mempengaruhi cara-cara tuntutan yang dapat diterima.
- c. Pengaruh interpersonal (*interpersonal influence*) yaitu ada tidaknya seseorang, faktor situasional dan latar belakang mempengaruhi pengalaman subjektif, respon, dan perilaku coping.
- d. Keadaan stres (*a state of stress*) merupakan ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dengan kemampuan yang dirasakan untuk menemukan tuntutan tersebut.

2.1.4.3. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afilia & Santoso (2023) antara lain :

- a. Tuntutan Antar Pribadi: Merujuk pada tekanan atau harapan yang diberikan oleh satu individu kepada individu lain dalam konteks hubungan interpersonal.
- b. Tuntutan tugas: Ekspektasi atau tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau kewajiban tertentu.

- c. **Tuntutan Peran:** Mencakup tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan sesuai dengan posisi atau jabatan seseorang dalam sebuah organisasi.
- d. **Kepemimpinan Organisasi :** Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.
- e. **Struktur Organisasi :** Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

Sedangkan, Menurut Silfiana Monika (2021) indikator stress kerja antara lain :

- a. Indikator psikologis antara lain : Gampang tersindir, tidak komunikatif, sering termenung, kelelahan secara mental.
- b. Indikator fisik meliputi : Peningkatan detak jantung, tekanan darah meningkat, kelelahan fisik, pusing, dan susah tidur.
- c. Indikator perilaku antara lain : Merokok berlebihan, penundaan kerja, gangguan tingkah laku, pola makan tidak teratur kebiasaan.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rolos (2018) membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Rohman & Ichsan (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Menurut penelitian lain Maha & Herawati (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerjaantara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Almeida (2016) dalam penelitiannya memperoleh hasil analisis lingkungan kerja dan kinerja karyawan menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana semakin baik lingkungan kerja akan dapat meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban yang bersifat fisik dan mental, pikiran selamanya berjangka panjang, dari beban kerja sangat dapat berpengaruh pada stress kerja karyawan yang tinggi. Akan tetapi beban kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu bersifat buruk pada diri karyawan tersebut, beban kerja juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan untuk mendapatkan suatu dengan keinginan dan semangat yang kita miliki dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Kondisi beban kerja yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap stress kerja karyawan. Dalam penelitian Ramadhani et al (2022) memperoleh hasil secara parsial yang telah dilakukan didalam penelitian yang terdahulu, namun berdampak signifikan terhadap stres kerja.

2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah yang perubahan situasi bisnis yang diciptakan ketidakpastian ekonomi bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. Lingkungan kerja adalah tempat atau wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Lahat & Santosa (2018) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memicu

terjadinya stres kerja yang diperlukan untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

2.2.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasdiana (2018) Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan – tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan .

Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya, Semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

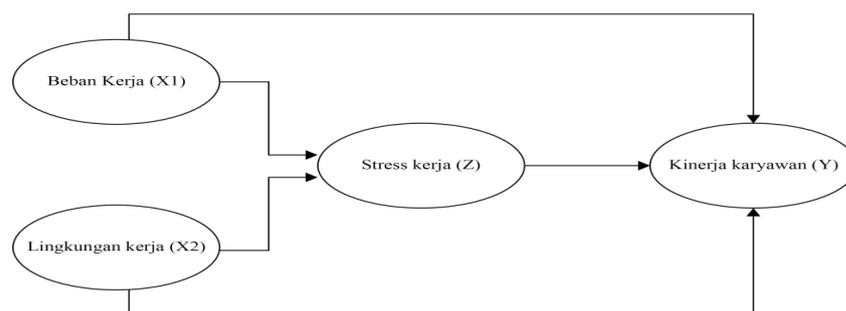
Beban kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan akan memberikan dampak stres. Jika beban kerja rendah maka akan turut mengurangnya stres karyawan.

Menurut Wibowo stres kerja adalah respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Dudija (2021) dalam penelitiannya menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menemukan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dirasakan tersebut juga tidak terlepas dari faktor stres kerja yang dialami karyawan. Lingkungan dimana pekerja memerlukan kapasitas sumber daya atau kebutuhan kerja lebih banyak.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Warongan et al (2022) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- H4 : Beban Kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- H5 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- H6 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- H7 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Juliandi *et al* (2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penjelasan berdasarkan karakteristik yang dapat diamati dari hal – hal yang diidentifikasi atau dikonseptualisasikan dalam bentuk kata– kata sistematis yang menggambarkan perilaku atau fenomena yang diamati.

3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja yang menjadi fokus dalam variabel ini diantara lain :

Tabel 3.2.1.
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1.	Tanggung Jawab
2.	Kualitas kerja karyawan
3.	Standart profesional karyawan
4.	Keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan
5.	Ketentuan dalam bekerja

Sumber : (Indrayana & Putra, 2024)

3.2.2. Beban Kerja (X1)

Menurut Syach & Purnama (2023) menyatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Adapun indikator beban kerja yang menjadi focus dalam variabel ini antara lain :

Tabel 3.2.2.
Indikator Beban Kerja

No.	Indikator Beban Kerja
1.	Target yang harus dicapai
2.	Kondisi Pekerjaan
3.	Standart Pekerjaan

Sumber : (Jember et al., 2017)

3.2.3. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Pardamean (2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja yang menjadi penentu dalam variabel ini diantara lain:

Tabel 3.2.3.
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator Lingkungan Kerja
1.	Fasilitas
2.	Kebisingan Tempat Kerja
3.	Sirkulasi Udara Tempat Kerja
4.	Hubungan Kerja
5.	Keamanan Tempat Kerja

Sumber : (Mardika, 2020)

3.2.4. Stres Kerja (Z)

Menurut Kurniawan et al (2023) menyatakan bahwa Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketengangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang , stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan

seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Adapaun indikator stress kerja yang menjadi fokus dalam variabel ini diantara lainnya:

Tabel 3.2.4.
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator Stres Kerja
1.	Tuntutan Antar Pribadi
2.	Tuntutan Tugas
3.	Tuntutan Peran
4.	Kepemimpinan Organisasi
5.	Struktur Organisasi

Sumber : (Afilia & Santoso, 2023)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Perum BULOG Kantor Cabang Medan yang beralamat Jl. Timbang Deli Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20149 yang diselenggarakan pada bulan Februari 2024 – Agustus 2024.

Tabel 3.3.
Rincian dan Waktu Pelaksanaan

No	Keterangan	Februari 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																								
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■	■	■	■												
5	Pengumpulan Data									■	■	■	■																
6	Analisis Data																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
8	Meja Hijau																									■	■	■	■

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Adnyana (2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek – objek atau subyek – subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang berjumlah sebanyak 36 orang.

No	Nama Bagian	Jumlah
1.	Seksi Administrasi dan Keuangan	2
2.	Seksi Pengembangan Bisnis	1
3.	Seksi Komersial	4
4.	Seksi Akuntansi	2
5.	Seksi Operasional	2
6.	Seksi Pengadaan	2
7.	Satuan Pengawas Intern	1
8.	Asisten Auditor	1
9.	Gudang	21
Jumlah		36

Sumber : Data kinerja Perum BULOG Kantor Cabang Medan, 2024

3.4.2. Sampel

Menurut Santosa (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Menurut Agus Sudarma et al (2019) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua Populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Maka dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 36 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1. Kuisisioner (Angket)

Menurut Harnita et al (2016) Angket atau Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan dengan menggunakan skala likert yang bentuk *ceklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5.1.
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Harnita et al., 2016)

3.5.2. Uji Validitas

Menurut Novikasari (2017) Menyatakan bahwa uji validitas merupakan langkah pemeriksaan atas keabsahan terhadap isi (content) suatu instrumen, untuk tujuan mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Sumber : (Novikasari, 2017)

Keterangan :

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun Kriteria dalam pengujian validitas sebagai berikut :

- a. Dapat dikatakan indikator kuesioner valid jika nilai hitungan r yang dihasilkan lebih besar dari r tabel
- b. Dapat dikatakan indikator kuesioner tidak valid jika nilai hitungan r yang dihasilkan lebih kecil dari nilai r tabel.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Menurut Al Hakim et al (2021) Uji reliabilitas adalah sesuatu yang dapat dipercaya atau suatu keadaan dapat dipercaya, fungsi uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi kuisisioner yang digunakan oleh peneliti yang digunakan, sehingga kuisisioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian sekalipun. Dilakukan berulang kali dengan menggunakan kuisisioner identik.

Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan formula Cronbach's alpha (α) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \frac{S_T^2 - \sum S_I^2}{S_T^2}$$

Sumber : (Amanda et al., 2019)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas intrsumen

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item

S_t = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Menurut Amanda et al (2019) dasar Pengambilan keputusan terkait uji realibitas, sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka uji atau tes tersebut dapat disebut reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,60 maka tes atau tes tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)

Menurut Suryowati (2016) Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e.$$

Menurut Engel (2014) Untuk membuktikan kelayakan tipe regresi yang digunakan, terlebih dahulu mesti dilakukan uji asumsi klasik, pada uji hipotesis klasik ini terdapat tiga jenis pengujian, diantaranya:

- a. *Uji Normalitas*: Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal, residual berdistribusi normal atau tidak. Standar uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria jika *Kolmogorov Smirnov* signifikan $> 0,05$ maka datanya normal dan jika *Kolmogorov smirnov* signifikan $< 0,05$ maka datanya tidak normal.
- b. *Multikolineritas*: Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat menemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen. Deteksi multikolineritas pada regresi dapat dilihat dari nilai koefisien varians inflasi (VIF) dan nilai toleransi. Jika $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,1$ hal itu tidak terjadi *multikolineritas* tetapi jika $VIF > 10$ dan toleransi $> 0,1$ maka terjadi *multikolineritas*.
- c. *Heterokdasitisitas*: Untuk menguji apakah dalam model regresi dapat ketidaksesuaian varians dari satu observasi residual ke observasi yang lain. Jika varians residual dari pengamatan lain tetap disebut varians variabel

seragam dan jika variansnya berbeda disebut varians variabel. Model yang baik adalah model tanpa variasi variabel. Untuk mendeteksi adanya varians variabel, Anda dapat menggunakan uji Glejser. Pada pengujian ini jika hasil sig > 0,05 maka tidak ada tanda varian, model yang baik tidak ada perubahan varian.

3.6.2. Analisis Jalur

Menurut Retnawati (2017) analisis jalur adalah evolusi dari analisis korelasi dan regresi adalah bentuk spesifiknya. Model ini juga bisa disebut model kausal atau model kausal. Analisis lintasan digunakan untuk menguji rasio teoritis mengenai hubungan sebab akibat tanpa mengubah variabel .

Menurut Alapján (2016) analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (mode casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Menurut Susanti (2021) analisis jalur didasarkan pada beberapa asumsi yang juga ada dalam regresi linier berganda serta terdapat asumsi lain. Berikut beberapa asumsi dan prinsip yang perlu dimunculkan dalam analisis jalur :

- a. Terdapat prinsip linier (linier) dan aditif (addivitas). di mana linier bermakna hubungan variabelnya linier dan adivitas artinya tidak ada interaksi.
- b. Distribusi variabel dependen untuk setiap nilai variabel independen harus didistribusikan normal.
- c. Observasi tidak bergantung satu sama lain.
- d. Multikolinearitas lemah. Multikolinearitas disini mengacu dalam dua atau lebih variabel independen (penyebab) memiliki korelasi yang sangat tinggi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, dilakukan penelitian yang bertempat pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument dalam bentuk kuesioner dengan 34 item pertanyaan yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 9 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dan 9 pertanyaan untuk variabel stress kerja (Z). Dalam tahapan selanjutnya, kuesioner penelitian tersebut disebarikan kepada seluruh sampel penelitian yaitu 36 orang karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Hasil data kuesioner penelitian tersebut disebarikan dengan kepada responden dengan menggunakan *skala likert* dan diolah dengan menggunakan software SPSS. Data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa kuesioner yang telah diuji dan disimpulkan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini membantu mengidentifikasi responden dan membantu menunjukkan identitas dari responden pada penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Data yang diperoleh dalam kuesioner diperlihatkan dalam bentuk kuantitatif dengan responden yang berjumlah 36 orang. Maka dari itu, responden dapat

diidentifikasi sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	19	52.8 %
2	Perempuan	17	47.2 %
	Jumlah	36	100 %

Sumber: Olah data primer (2024)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah lebih banyak yaitu 19 responden dengan persentase sebesar 52.8%. Sebaliknya responden perempuan lebih sedikit dengan jumlah 17 responden dan persentase sebesar 47.2%. Dengan demikian disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki – laki.

2. Usia

Dalam karakteristik responden ini, penulis mengkategorikan menjadi 4 kelompok usia, sebagai berikut

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	11	30.6%
2	31 – 40 tahun	12	33.3%
3	41 – 50 tahun	9	25%
4	51 – 60 tahun	4	11.1%
	Jumlah	36	100%

Sumber: Olah data primer (2024)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 30.6%. responden

berusia 31 – 40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 33.3%. responden berusia 40 – 50 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 25% dan responden berusia 51 – 60 tahun berjumlah 4 orand dengan persentase sebesar 11.1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun dengan persentase sebesar 33.3%.

3. Pendidikan

Dalam karakteristik responden ini, penulis mengkategorikan menjadi 3 kelompok pendidikan, sebagai berikut.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	2	5.6%
2	S1	26	72.2%
3	S2	8	22.2%
	Jumlah	36	100%

Sumber: Olah data primer (2024)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 5.6%. Responden dengan Pendidikan S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 72.2% dan responden dengan Pendidikan S2 sebanyak 8 orang dengan persentase 22.2%. Maka, dapat disimpulkan dalam peneilitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan S1 yaitu sebanyak 26 orang.

4. Lama Bekerja

Dalam karakteristik responden ini, penulis mengkategorikan menjadi 4 kelompok, sebagai berikut.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 5 Tahun	12	33.3%
2	6 – 10 Tahun	12	33.3%
3	11 – 15 Tahun	4	11.1%
4	16 – 20 Tahun	8	22.2%
	Jumlah	36	100%

Sumber: Olah data primer (2024)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 33.3%, responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 33.3%, responden dengan lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 11.1% dan responden dengan lama bekerja 16 – 20 orang sebanyak 8 orang dengan persentase 22.2%. Dapat disimpulkan, dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun dan 6 – 10 tahun.

4.2 Analisis Variabel Penelitian

4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data responden variabel kinerja karyawan (y).

Tabel. 4.5
Skor Kuesioner Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi	13	36.1%	12	33.3%	8	22.2%	3	8.3%	-	-	36	100%
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat	9	25%	12	33.3%	11	30.6%	4	11.1%	-	-	36	100%
Bakat yang saya miliki mampu menunjang kinerja yang maksimal	15	41.7%	15	41.7%	6	16.7%	-	-	-	-	36	100%
Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja	9	25%	13	36.1%	10	27.8%	4	11.1%	-	-	36	100%
Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya	5	13.9%	14	38.9%	14	38.9%	3	8.3%	-	-	36	100%
Target yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	8	22.2%	12	33.3%	13	36.1%	3	8.3%	-	-	36	100%
Saya bisa menyelesaikan semua jenis pekerjaan apapun	2	5.6%	19	52.8%	10	27.8%	5	13.9%	-	-	36	100%
Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima	15	41.7%	19	52.8%	2	5.6%	-	-	-	-	36	100%
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan	7	19.4%	24	66.7%	5	13.9%	-	-	-	-	36	100%

Sumber: Olah data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (y) dapat dikatakan sangat baik dengan melihat responden mayoritas memilih jawab sangat setuju dan setuju.

4.2.2 Variabel Beban Kerja (X1)

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data responden variabel beban kerja (X1).

Tabel. 4.6
Skor Kuesioner Pada Variabel Beban Kerja (X1)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	10	27.8%	17	47.2%	9	25%	-	-	-	-	36	100%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu	5	13.9%	17	47.2%	14	38.9%	-	-	-	-	36	100%
Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	8	22.2%	19	52.8%	9	25%	-	-	-	-	36	100%
Saya tidak merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	8	22.2%	22	61.1%	6	16.7%	-	-	-	-	36	100%
Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikan	6	16.7%	13	36.1%	14	38.9%	3	8.3%	-	-	36	100%
Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing - masing	6	16.7%	18	50%	9	25%	3	8.3%	-	-	36	100%

Sumber: Olah data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jawaban responden untuk variabel beban kerja (x1) dapat dikatakan sangat baik dengan melihat responden mayoritas memilih jawaban setuju.

4.2.3 Variabel Lingkungan Kerja

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data responden variabel lingkungan kerja (X2).

Tabel. 4.7

Skor Kuesioner Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	12	33.3%	20	55.6%	3	8.3%	1	2.8%	-	-	36	100%
Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	7	19.4%	18	50%	7	19.4%	4	11.1%	-	-	36	100%
Tempat kerja saya dekat dari kebisingan	6	16.7%	9	25%	12	33.3%	9	25%	-	-	36	100%
Saya tidak terganggu dengan tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja	7	19.4%	20	55.6%	7	19.4%	2	5.6%	-	-	36	100%
Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja	16	44.4%	14	38.9%	3	8.3%	3	8.3%	-	-	36	100%
Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi	2	5.6%	16	44.4%	16	44.4%	2	5.6%	-	-	36	100%
Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	4	11.1%	17	47.2%	14	38.9%	1	2.8%	-	-	36	100%
Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan	11	30.6%	20	55.6%	4	11.1%	1	2.8%	-	-	36	100%
Adanya jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan perusahaan	5	13.9%	22	61.1%	6	16.7%	3	8.3%	-	-	36	100%
Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya merasa nyaman	7	19.4%	23	53.9%	4	11.1%	2	5.6%	-	-	36	100%

Sumber: Olah data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja (x1) dapat dikatakan sangat baik dengan melihat responden mayoritas memilih jawaban setuju.

4.2.4 Variabel Stress Kerja (Z)

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data responden variabel stress kerja (Z).

Tabel. 4.8
Skor Kuesioner Pada Variabel Stress Kerja (Z)

No. Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya kurang bersemangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan	1	2.8%	3	8.3%	11	30.6%	16	44.4%	5	13.9%	36	100%
Kerja sama antar karyawan kurang harmonis	4	11.1%	10	27.8%	17	47.2%	5	13.9%	-	-	36	100%
Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1	2.8%	2	5.6%	13	36.1%	15	41.7%	5	13.9%	36	100%
Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan	4	11.1%	13	36.1%	8	22.2%	8	22.2%	3	8.3%	36	100%
Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan	1	2.8%	3	8.3%	11	30.6%	15	41.7%	6	16.7%	36	100%
Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan / ilmu yang saya miliki	1	2.8%	5	13.9%	3	16.7%	21	58.3%	3	8.3%	36	100%
Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif	7	19.4%	15	41.7%	11	30.6%	2	5.6%	1	2.8%	36	100%
Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target	7	19.4%	14	38.9%	12	33.3%	3	8.3%	-	-	36	100%

Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efisien dan efisien.	3	8.3%	12	33.3%	13	36.1%	7	19.4%	1	2.8%	36	100%
--	---	------	----	-------	----	-------	---	-------	---	------	----	------

Sumber: Olah data primer (2024)

4.3 Hasil Uji Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel suatu penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data uji validitas variabel beban kerja (X1).

4.9

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

No Item	Nilai Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0.372	$0.025 < 0.05$	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu	0.390	$0.019 < 0.05$	Valid
Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	0.683	$0.000 < 0.05$	Valid
Saya tidak merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	0.557	$0.000 < 0.05$	Valid

Pekerjaan saya menuntu adanya usaha keras untuk menyelesaikan	0.549	0.001 < 0.05	Valid
Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing - masing	0.383	0.021 < 0.05	Valid

Sumber: Olah data primer (2024)

Pada uji validitas diatas, diketahui r tabel dengan $df = n-2$ adalah 0.329. Dari tabel di atas diketahui nilai kolerasi atau r hitung, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada pernyataan pertama hingga pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas dari 6 (keenam) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data uji validitas variabel lingkungan kerja (X2).

4.10

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Item	Nilai Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0.362	0.030 < 0.05	Valid
Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	0.646	0.000 < 0.05	Valid
Tempat kerja saya dekat dari kebisingan	0.325	0.043 < 0.05	Valid
Saya tidak terganggu dengan tingkat	0.633	0.000 < 0.05	Valid

kebisingan dalam lingkungan kerja			
Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja	0.409	0.013 < 0.05	Valid
Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi	0.689	0.000 < 0.05	Valid
Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0.554	0.000 < 0.05	Valid
Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan	0.375	0.024 < 0.05	Valid
Adanya jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan perusahaan	0.547	0.001 < 0.05	Valid
Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya merasa nyaman	0.605	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Olah data primer (2024)

Dari tabel di atas diketahui nilai kolerasi atau r hitung, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada pernyataan pertama hingga pernyataan kesepuluh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas dari 10 (kesepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data uji validitas variabel kinerja karyawan (Y).

4.11

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Nilai Korelasi	Signifikansi	Keterangan

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi	0.401	0.015 < 0.05	Valid
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat	0.682	0.000 < 0.05	Valid
Bakat yang saya miliki mampu menunjang kinerja yang maksimal	0.472	0.004 < 0.05	Valid
Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja	0.887	0.000 < 0.05	Valid
Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya	0.680	0.000 < 0.05	Valid
Target yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	0.826	0.000 < 0.05	Valid
Saya bisa menyelesaikan semua jenis pekerjaan apapun	0.371	0.026 < 0.05	Valid
Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima	0.437	0.008 < 0.05	Valid
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan	0.541	0.001 < 0.05	Valid

Sumber: Olah data primer (2024)

Dari tabel di atas diketahui nilai kolerasi atau r hitung, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada pernyataan pertama hingga pernyataan kesembilan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas dari 9 (kesembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

4.3.1.4 Uji Validitas Variabel Stress Kerja (Z)

Berikut hasil data penelitian yang diperoleh dari pengolahan data uji validitas variabel stress kerja (Z).

4.12

Uji Validitas Variabel Stress Kerja (Z)

No Item	Nilai Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Saya kurang bersemangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan	0.720	0.000 < 0.05	Valid
Kerja sama antar karyawan kurang harmonis	0.713	0.000 < 0.05	Valid
Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0.718	0.000 < 0.05	Valid
Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan	0.536	0.001 < 0.05	Valid
Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan	0.389	0.022 < 0.05	Valid
Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan / ilmu yang saya miliki	0.383	0.021 < 0.05	Valid
Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif	0.521	0.001 < 0.05	Valid
Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target	0.618	0.000 < 0.05	Valid
Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efisien dan efisien.	0.567	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Dari tabel di atas diketahui nilai kolerasi atau r hitung, dimana rhitung > r tabel. Pada pernyataan pertama hingga pernyataan kesembilan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas dari 9 (kesembilan) butir

pertanyaan pada variabel stress kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Jadi suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dicoba kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama.

4.3.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel beban kerja (X1)

4.13

Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,643	6

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach Alpha adalah sebesar: > 0,6 atau 60%. Pada variabel beban kerja dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,643 artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2).

4.14

Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,673	10

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach Alpha adalah sebesar: $> 0,6$ atau 60%. Pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,673 artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3.2.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (X2).

4.15

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,771	9

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach Alpha adalah sebesar: $> 0,6$ atau 60%. Pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,771 artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3.2.4 Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja (Z)

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel stress kerja (Z).

4.16

Uji Reabilitas Variabel Stress Kerja (Z)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,705	9

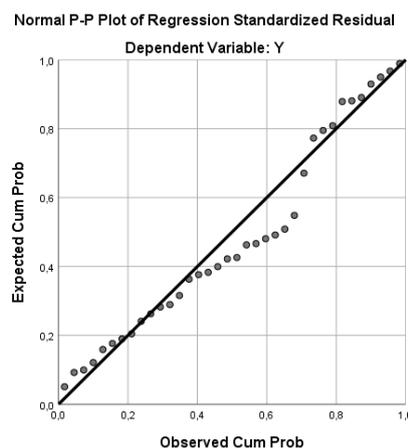
Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach Alpha adalah sebesar: $> 0,6$ atau 60%. Pada variabel stress kerja dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,705 artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik normal p-plot dan grafik histogram

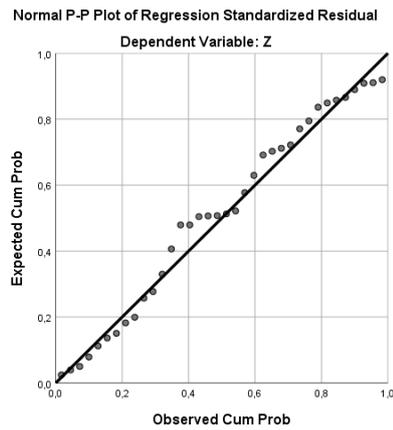
4.3.3.1 Uji Normal *P-Plot Regression*

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas *P-Plot of Regression*



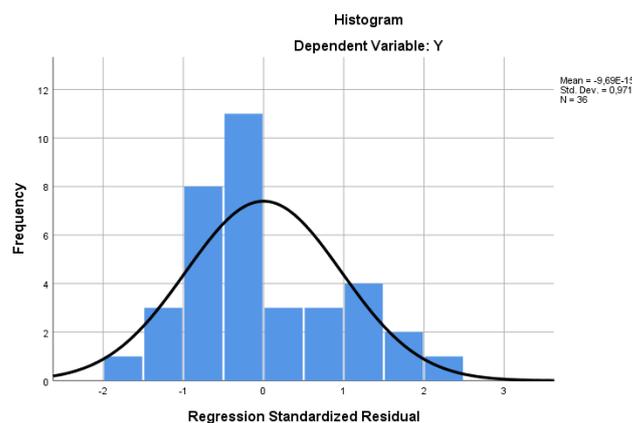
Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression

Berdasarkan gambar 4.1 dan 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal sesuai dengan kriteria, yang artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan yang berdistribusi normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

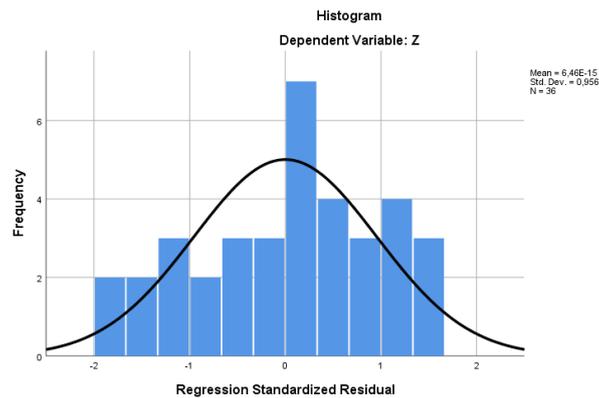
4.3.3.2 Grafik Histogram

Pada grafik histogram, jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.



Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Gambar 4.3
Hasil Uji Grafik Histogram



Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Gambar 4.4

Hasil Uji Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik 4.2 & 4.3 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan bahwa variabel cenderung normal dikarenakan garis tengah atau titik nol dari diagram hampir mendekati tengah dan grafik hampir membentuk seperti lonceng.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

4.17

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	32,441	0,536		60,566	0,000		
X1	0,189	0,020	0,811	9,620	0,000	0,938	1,066
X2	0,027	0,011	0,202	2,400	0,022	0,938	1,066

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel beban kerja (X1) sebesar $0.938 > 0.1$ dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.938 . Kedua variabel independen yakni beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar $1,066$ dalam batas toleransi yang telah ditentukan (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

4.18

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	282,075	101,863		2,769	0,009		
X1	2,255	0,686	0,927	3,285	0,002	0,247	4,055
X2	0,704	0,215	0,513	3,273	0,003	0,799	1,252
Y	-8,891	3,126	-0,850	-2,844	0,008	0,220	4,547

a. Dependent Variable: Z

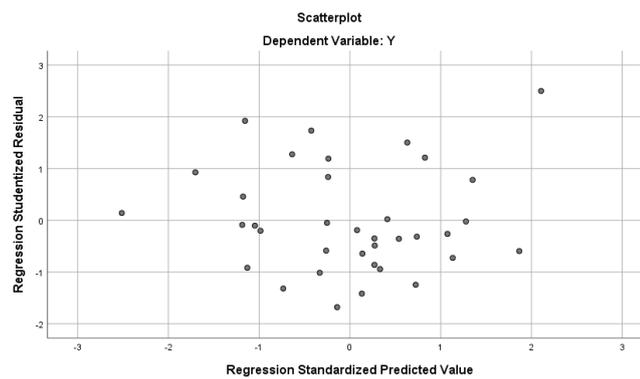
Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel beban kerja (X1) sebesar $0.247 > 0.1$, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.799 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0.220 > 0.1$ Ketiga variabel yakni beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

4.3.5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas Yaitu adanya ketidaksamaan

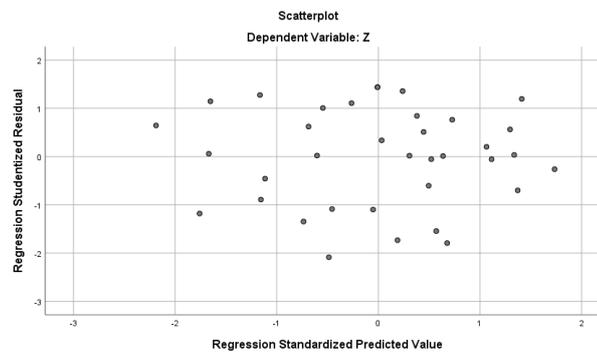
varian dari residual untuk semua Pengamatan pada model regresi. Model yang baik adalah tidak Terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk Mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran plot pada grafik scatterplot. Apabila sebaran titik data menyebar dan tidak membentuk pola, maka tida ada masalah heteroskedastisitas.



Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Gambar 4.5

Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Gambar 4.6

Hasil Uji Scatterplot

4.3.6. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada

korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W). Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Jika nilai D-W dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D-W diantara -2 sampai+2, berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika nilai D-W diatas +2, berarti ada autokorelasi negative.

4.19

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,883 ^a	0,780	0,767	0,26391	0,623

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas terlihat bahwa nilai Durbin-Watson (D-W) adalah 0.623 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

4.3.7. Uji Analisis Jalur (Path Anlysis)

4.3.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama (Model 1)

Koefisien jalur dengan residual yang dicari adalah pE1, Regressi dalam persamaan model 1 adalah Pengaruh langsung antara beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap Stress Kerja (Z). Digunakan untuk menentukan nilai p1,p2 dan pE1, model persamaannya adalah

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + p_3X_3 + E_1$$

4.20

Hasil Uji R Square Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	0,372	0,313	4,73914

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Berdasarkan hasil penelitian tabel diatas, Nilai Adjusted R Square diatas adalah bernilai 0,313 menunjukkan bahwa Kontribusi variasi nilai mempengaruhi beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap Stress Kerja (Z) sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,7% merupakan kontribusi lain Yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan jumlah n sebesar 36 (df=36-2) dan Taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,690.

4.21

Hasil Uji Regresi Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	282,075	101,863		2,769	0,009
	X1	2,255	0,686	0,927	3,285	0,002
	X2	0,704	0,215	0,513	3,273	0,003
	Y	-8,891	3,126	-0,850	-2,844	0,008

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Dari tabel diatas terlihat nilai koefisien regressinya nilai p1, dilihat dari Beta yakni p1= 0,927 sig probabilitasnya adalah (0,002) serta nilai t hitung sebesar 3,285 dalam penelitian ini secara parsial beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Z) karena (3,285 > 1,690) dan taraf signifikan

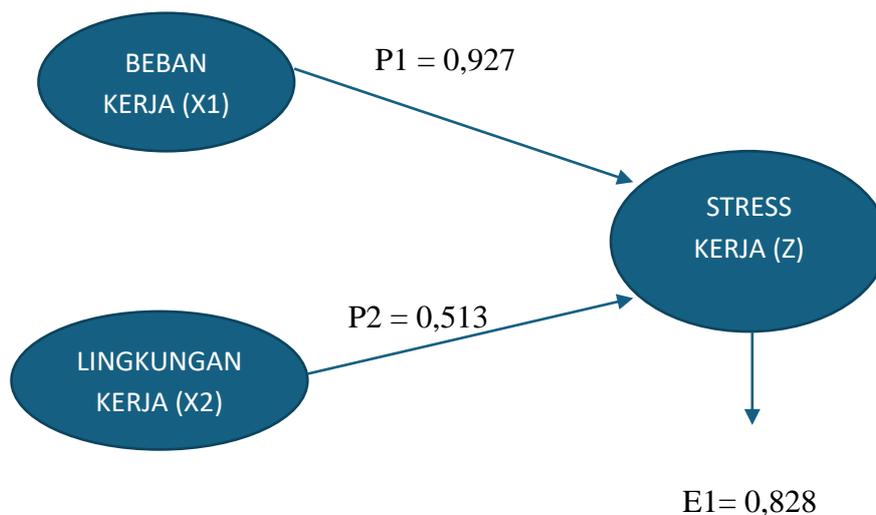
yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0.002.

Nilai koefisien Regressi p_2 dilihat dari lingkungan kerja yakni $p_2 = 0,513$ sig probabilitasnya adalah (0,003) serta nilai t hitung sebesar 3,273 dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja (Z) karena ($3.273 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,003.

Sedangkan koefisien jalur dengan residualnya adalah $pE1 = \sqrt{(1 - r_{i2})}$

$= \sqrt{(1 - 0,313)} = 0,828$, penjelasan dari model persamaan satu akan

dijabarkan pada gambar berikut



Gambar 4.7
Model Persamaan I

4.3.7.2. Pengujian Hipotesis Pertama (Model 2)

Koefisien jalur dengan residual yang dicari adalah $pE2$, Regressi dalam persamaan model 2 adalah Pengaruh langsung antara beban kerja (X1),

lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Digunakan untuk menentukan nilai p_1, p_2 dan p_{E2} , model persamaannya adalah

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + p_3X_3 + E_2$$

4.22

Hasil Uji R Square Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	0,780	0,767	0,26391

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Berdasarkan hasil penelitian tabel diatas, Nilai Adjusted R Square diatas adalah bernilai 0,767 menunjukkan bahwa Kontribusi variasi nilai mempengaruhi beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,7% sedangkan sisanya 23,3% merupakan kontribusi lain Yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan jumlah n sebesar 36 ($df=36-2$) dan Taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,690.

4.23

Hasil Uji Regresi Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,441	0,536		60,566	0,000
	X1	0,189	0,020	0,811	9,620	0,000
	X2	0,027	0,011	0,202	2,400	0,022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Dari tabel diatas terlihat nilai koefisien regressinya nilai p1, dilihat dari Beta yakni $p3 = 0,811$ sig probabilitasnya adalah (0,000) serta nilai t hitung sebesar 9,620, dalam penelitian ini secara parsial beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena ($9.620 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0.000.

Nilai koefisien Regressi p4 dilihat dari lingkungan kerja yakni $p2 = 0,202$ sig probabilitasnya adalah (0,022) serta nilai t hitung sebesar 2,400 dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena ($2,400 > 1,701$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,022.

Koefisien jalur dengan residualnya adalah $pE2 = \sqrt{(1 - ri2)} = \sqrt{(1 - 0,767)}$
 $= 0,482$

4.24

Hasil Uji R Square Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	0,372	0,313	4,73914

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Nilai Adjusted R Square diatas adalah bernilai 0,313 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai mempengaruhi stress kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 31,3% sedangkan sisanya 60,7% merupakan kontribusi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan jumlah n sebesar 30 ($df=30-2$) dan taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,690.

4.25

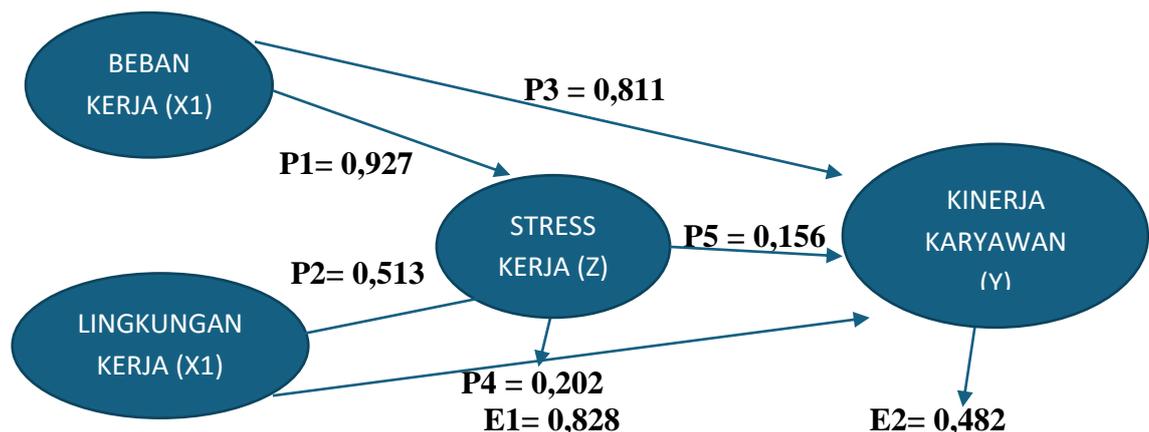
Hasil Uji Regresi Model 2

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,352	,413		90,517	,000
	Z	,015	,016	,156	,919	,364

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Olah data primer, SPSS (2024)

Nilai koefisien Regresi p5 dilihat dari Beta yakni $p5 = 0,156$ sig probabilitasnya adalah (0,364) serta nilai t hitung sebesar 0.919 , dalam penelitian ini secara parsial stress kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena ($0,156 < 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih besra dari 0.05 yakni 0,364.

Sedangkan koefisien jalur dengan residualnya adalah $pE3 = \sqrt{(1 - ri2)} = \sqrt{(1 - 0,767)} = 0,482$, penjelasan dari model persamaan satu akan dijabarkan pada gambar dibawah



Gambar 4.7
Model Persamaan 2

4.2.3.7 Pengujian Hipotesis Jalur

Analisis jalur dilakukan dengan cara menguji setiap variabel untuk melihat pengaruh langsung atau tidak langsung variabel – variabel dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stress Kerja (Z)

Dalam penelitian ini secara parsial beban kerja (X1) berpengaruh terhadap stress kerja (Z) pada perum bulog kantor cabang Medan, karena : $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($3,273 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,002.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Stress Kerja (Z)

Dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap stress kerja (Z) pada perum bulog kantor cabang Medan, karena : $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($3,285 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,003.

3. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini secara parsial beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perum bulog kantor cabang Medan, karena : $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($9,620 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perum bulog kantor cabang Medan, karena : $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($2,400 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,022.

5. Pengaruh Stress Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini secara parsial stress kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perum bulog kantor cabang Medan, karena : $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($0,919 < 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih besar dari 0,05

yakni 0,364.

6. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Stress Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

a) Pengaruh langsung dari beban kerja ke kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi X1 terhadap Y yakni p_3 sebesar 0,811.

b) Pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja karyawan melalui stress kerja dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X1 terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y yakni $P_1 \times P_5$ ($0,927 \times 0,156 = 0,1446$).

Kriteria pengujian Hipotesis stress kerja merupakan variabel Intervening :

a) Terima Hipotesis 0 jika nilai koefisien Regresi tidak berpengaruh langsung > pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$).

b) Tolak Hipotesis 0 jika nilai koefisien Regresi berpengaruh langsung < pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 < p_3$).

Kesimpulan:

Dalam penelitian ini hasil dari $p_1 \times p_5$ ($0,927 \times 0,156$) = 0,1446 jika dibandingkan dengan p_3 yakni 0,811 maka $p_1 \times p_5 < p_3$ ($0,1446 < 0,811$) maka H_0 ditolak, dalam hal ini Stress Kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang medan. artinya stress kerja merupakan variabel intervening.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Stress Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

a) Pengaruh langsung dari lingkungan kerja ke kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi X2 terhadap Y yakni p_4 sebesar 0,202.

b) Pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja ke kinerja karyawan melalui

stress kerja dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X2 terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y yakni $P2 \times P5$ ($0,513 \times 0,156 = 0,080$).

Kriteria pengujian Hipotesis stress kerja merupakan variabel Intervening :

a) Terima Hipotesis 0 jika nilai koefisien Regresi tidak berpengaruh langsung > pengaruh langsung ($p2 \times p5 > p4$).

b) Tolak Hipotesis 0 jika nilai koefisien Regresi berpengaruh langsung < pengaruh langsung ($p2 \times p5 < p4$).

Kesimpulan:

Dalam penelitian ini hasil dari $p2 \times p5$ ($0,513 \times 0,156$) = 0,080 jika dibandingkan dengan $p4$ yakni 0,202 maka $p2 \times p5 < p4$ ($0,080 < 0,202$) maka H_0 ditolak, dalam hal ini Stress Kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang medan. artinya stress kerja merupakan variabel intervening.

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas, dengan jumlah $N=36$ dan $df-2$ ($36-2=34$) diperoleh nilai t tabel adalah 1,690, Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-ttabel \leq thitung \leq ttabel$, pada $\alpha = 5\%$ ds = n-k

H_0 ditolak jika : $thitung \geq ttabel$ atau $-thitung \leq -ttabel$

4.26

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	32,297	,489		66,101	,000
	X1	,202	,018	,867	10,978	,000
	X2	,037	,011	,283	3,472	,002
	Z	-,023	,008	-,238	-2,844	,008

a. Dependent Variable: Y

1. Uji Parsial Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai t untuk variabel beban kerja adalah 10,978 dan taraf signifikannya adalah 0,000. Dalam penelitian ini secara parsial beban kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang Medan dengan thitung > ttabel (10,978 > 1,690) dan taraf signifikan 0,000 < 0,05.

2. Uji Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai t untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,472 dan taraf signifikannya adalah 0,002. Dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang Medan dengan thitung > ttabel (3,472 > 1,690) dan taraf signifikan 0,002 < 0,05.

3. Uji Parsial Stress Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai t untuk variabel stress kerja adalah -2,844 dan taraf signifikannya adalah 0,008. Dalam penelitian ini secara parsial stress kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada perum bulog kantor cabang Medan dengan thitung > ttabel (-2,844 > 1,690) dan taraf signifikan $0,008 < 0,05$.

4.2.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Adapun nilai koefisien untuk variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap stress kerja (Z).

4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,462 ^a	,213	,166	5,22347

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R square sebesar 0,213 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Stress kerja (variabel dependen) dengan beban kerja dan lingkungan kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,213 \times 100\%$$

$$D = 21,3\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa stress kerja (variabel dependen) dengan beban kerja dan lingkungan kerja (variabel independen) sebesar 21,3% sedangkan selebihnya sebesar 78,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun nilai koefisien untuk beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan

stress kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut

4.28

Hasil Uji Koefisien Determinasi 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,908 ^a	,824	,808	,23944	,639

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R square sebesar 0,824 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja karyawan (variabel dependen) dengan beban kerja dan lingkungan kerja dan stress kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan sebesar :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,824 \times 100\%$$

$$D = 82,4\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) dengan beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja (variabel independen) sebesar 82,4% sedangkan selebihnya sebesar 17,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Hasil pengujian antara variabel beban kerja terhadap stress kerja memiliki nilai thitung > tabel ($3,273 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,002 , yang memiliki arti hubungan kedua variabel signifikan dan dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja.

Menurut (Anantan & Ellitan, 2017) beban kerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja di antaranya adalah sistem pemberian tugas, kesulitan dari tugas, ketercukupan waktu untuk penyelesaian, ada tidaknya instruktur kerja, maupun tingkat kelelahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rindorindo et al, 2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan (Wibowo & Handayani, 2020) beban kerja memiliki pengaruh yang positif pada beban stress kerja karyawan yang mana hal tersebut memberikan makna bahwa semakin tinggi beban kerjanya maka karyawan akan merasakan stress yang berat.

Hasil uji ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Dawam & Setiyawan, 2022), (Hastutiningsih A. T, 2018) mengatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang dikemukakan penulis di atas terkait pengaruh beban kerja terhadap stress kerja maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengujian dan penelitian terdahulu. Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stress kerja adalah berpengaruh signifikan pada perum bulog kantor cabang Medan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

Hasil pengujian antara variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja memiliki nilai thitung $>$ ttabel ($3,285 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,003 , yang memiliki arti hubungan kedua variabel

signifikan dan dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja.

Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban. Hasil uji ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Sulistiyowati et al, 2022) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Nekoranec & Kmosena, 2015) bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu karena akan berdampak pada kinerja serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Senada dengan (Legge, 2014) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan turut berkontribusi atau memperburuk adanya stres kerja, (Susilo, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Lingkungan kerja baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi individu. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting mengingat karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar dapat bekerja dengan nyaman (Hastutiningsih, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang dikemukakan penulis di atas terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengujian dan penelitian terdahulu. Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan

kerja terhadap stress kerja adalah berpengaruh signifikan pada perum bulog kantor cabang Medan.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai thitung $>$ ttabel ($9,620 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 , yang memiliki arti hubungan kedua variabel signifikan dan dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Hasil uji ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Ahmad et al, 2019) mengatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Mahfudz, 2017) pada penelitiannya menyatakan bahwa karyawan dengan beban kerja rendah mampu memberikan segalanya untuk perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan meningkat. Karyawan dengan stres kerja tinggi juga akan merasakan overload pada pekerjaannya yang berdampak pada performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Hakman et al., 2021). Pada penelitian (Johnson, 2016), beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan baik secara individu (bergantung pada ciri dan kemampuan tiap individu) maupun kelompok (tergantung komunikasi yang dilakukan sejak awal). (Shabbir & Naqvi, 2017) beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak

negative pada kinerja pekerjaan. (Bruggen, 2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang dikemukakan penulis di atas terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengujian dan penelitian terdahulu. Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan pada perum bulog kantor cabang Medan.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai thitung $>$ ttabel ($3,472 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,022 , yang memiliki arti hubungan kedua variabel signifikan dan dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Putra, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan

akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan ikut menurun (Pradana, 2018).

Menurut (Lukito & Alriani, 2018) dalam penelitiannya jika beban kerja terus meningkat tanpa adanya pembagian kerja yang tepat kinerja karyawan akan menurun. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Ahmad et al, 2019) mengatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja pekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Rusmawati DJ, 2015) yang menyatakan “bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja pada perum bulog kantor cabang Medan relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang dikemukakan penulis di atas terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengujian dan

penelitian terdahulu. Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan pada perum bulog kantor cabang Medan.

4.3.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai thitung $>$ ttabel ($-2,844 < 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,008, yang memiliki arti hubungan kedua variabel signifikan dan dapat disimpulkan stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres di tempat kerja dapat menyebabkan perasaan tegang dan tertekan ketika tuntutan yang kita hadapi berada di luar kemampuan kita (Mangkunegara, 2009). Menurut hasil studi (Chandra, 2012) stress di tempat kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, untuk itu ketika stres di tempat kerja meningkat, hal itu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika stres di tempat kerja berkurang, kinerja karyawan meningkat. Dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, yaitu ketika stres kerja rendah, kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya. Mayoritas karyawan dapat mengendalikan stress kerja sesuai dengan kemampuan individu yang merasakan. Para karyawan akan mengambil waktu sejenak sekedar untuk beristirahat, melakukan aktifitas fisik ringan hingga mencari hiburan melalui berbagai fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Bahkan bagi karyawan wanita yang telah memiliki anak, perusahaan mempersilahkan karyawan tersebut untuk membawa serta anaknya sembari bekerja. Beberapa cara ini dikenal efektif dalam meminimalisir tingkat stres yang dialami oleh karyawan (Hastutiningsih, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan perum bulog medan masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wenur et al, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. (Sari et al, 2012) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara (Mathur, 2007) menemukan bahwa stres kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan seiring meningkatnya stress yang dirasakan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang dikemukakan penulis di atas terkait pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengujian dan penelitian terdahulu. Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak berpengaruh signifikan pada perum bulog kantor cabang Medan.

4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja

Dalam penelitian ini hasil dari $p_1 \times p_5 (0,927 \times 0,156) = 0,1446$ jika dibandingkan dengan p_3 yakni 0,811 maka $p_1 \times p_5 < p_3 (0,1446 < 0,811)$ maka H_0 ditolak, dalam hal ini Stress Kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja

karyawan pada perum bulog kantor cabang medan. artinya stress kerja merupakan variabel intervening.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja yang diberikan beban kerja berlebihan akan menurunkan kinerjanya karena dengan beban kerja berlebihan menimbulkan stres yang memicu kurang optimalnya hasil pekerjaan setiap karyawan. Demikian juga seperti hasil penelitian yang dilakukan (Hakman et al, 2021) bahwa setiap karyawan merasakan bahwa stres kerja yang timbul akibat beban kerja berlebih dapat menurunkan performa karyawan dalam bekerja, serta beban kerja yang sesuai memberikan dampak psikologis berupa kenyamanan saat bekerja yang memberikan ruang bagi pekerja memaksimalkan kemampuan pribadi mereka karena rendahnya tingkat stress mereka (Kriswara et al., 2017).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiani & Dudija , 2021) dalam penelitiannya menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa Beban kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan akan memberikan dampak stres. Jika beban kerja rendah maka akan turut mengurangnya stres karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian dari (Homberg et al.,2009) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. (Shabbir & Naqvi, 2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat diminimalisir dengan dukungan social yang dapat mengurangi tingkat stres penderita. (Shea et al.,2011) menyatakan bahwa adanya hubungan antara stress, kinerja dan beban kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang dikemukakan penulis di atas terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui

stress kerja maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengujian dan penelitian terdahulu. Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah berpengaruh signifikan pada perum bulog kantor cabang Medan.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja

Dalam penelitian ini hasil dari $p_2 \times p_5$ ($0,513 \times 0,156$) = 0,080 jika dibandingkan dengan p_4 yakni 0,202 maka $p_2 \times p_5 < p_4$ ($0,080 < 0,202$) maka H_0 ditolak, dalam hal ini Stress Kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang medan. artinya stress kerja merupakan variabel intervening.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warongan et al, 2022) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Lingkungan kerja yang dirasakan tersebut jugak tidak terlepas dari faktor stres kerja yang dialami karyawan. Lingkungan dimana pekerja memerlukan kapasitas sumber daya atau kebutuhan kerja lebih banyak. Sejalan dengan ini, pada penelitian dari (Shah et al., 2011) serta (Wartono & Mochtar, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik umumnya tidak berdampak pada kesehatan psikologis seseorang seperti kecemasan, depresi hingga stres. (Vicher, 2007) menyatakan ada hubungan antara perilaku pekerja dengan fitur fisik seseorang pada lingkungan kerja yang akan menentukan stress.

Lingkungan kerja pada Perum Bulog Medan secara tidak langsung ikut berperan dalam mengurangi kadar stres yang dirasakan karyawan. Untuk itulah

perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan fungsi pada tiap-tiap sub departemen baik dalam hal dekorasi, posisi furniture yang ergonomis, hingga keamanan yang diperhatikan. Beberapa hal tersebut membuat karyawan merasa diperhatikan dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga tingkat stress dapat berkurang. Hal inilah yang akan menentukan baik atau tidaknya produktifitas perusahaan (Hastutiningsih, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang dikemukakan penulis di atas terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengujian dan penelitian terdahulu. Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah berpengaruh signifikan pada perum bulog kantor cabang Medan

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan Terhadap Stress Kerja (Z) dengan thitung > ttabel ($3,273 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,002.
2. Beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung > ttabel ($9,620 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000.
3. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Stress Kerja (Z) dengan thitung > ttabel ($3,285 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,003.
4. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung > ttabel ($2,400 > 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,022.
5. Stress Kerja (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung > ttabel ($-2,844 < 1,690$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,008.
6. Beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening dengan $p1 \times p5 < p3$ (0,1446)

< 0,811) maka dalam hal ini Stress Kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang medan

7. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening dengan $p2 \times p5 < p4$ ($0,080 < 0,202$) maka, dalam hal ini Stress Kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan juga beberapa saran, yakni sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini variabel yang di gunakan hanya pada beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan stress kerja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik pada penelitian berikutnya untuk menambah variabel eksternal lainnya.
2. Mengingat lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja, maka pimpinan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi stres karyawan seperti memperhatikan suasana ruang kerja agar dapat tercipta suasana yang kondusif serta dapat meningkatkan konsentrasi para karyawan.
3. Mengingat beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, maka pimpinan perlu memperhatikan aspek aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam tugas akhir ini adalah :

1. Penulis membatasi pembahasan terkait penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perum Bulog kantor Cabang Medan.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bertanggung jawab pada wilayah kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afilia, B. R., & Santoso, R. B. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1–9.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). *Analysis of Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance : Study in Pt.Xyz Medan*. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 808-813.
- Harnita, A., Kambolong, M., & Yusuf, M. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Horison Kendari. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 302.
- Hidayat, R., & Parlindungan, R. (2018). Pengaruh Perputaran Kas Dan Perputaran Piutang Terhadap Return On Assets. *Jurnal Riset Finansial Bisnis*, 2(3), 123-134.
- Hidayat, R., Putri, V. I., & Harahap, D. S. (2020). Current Ratio Dan Return On Assets Terhadap Struktur Modal Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 18(2), 20-33.
- Indrayana, D. S., & Putra, F.(2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2(1), 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 31–40.
- Maha, A & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta, *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–11.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *Jurnal E-Proceeding of Management*, 8(5), 4428–4441.
- Rizki, M., & Hamid, H (2016). (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71.
- Najib, M., Oktariansyah, O., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442-443
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.

- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba. Jurnal Of Businees Dan Entrepreneurship*, 3(2), 137–148.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585.
- Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58–67.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 356–362.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 5(1), 38–44.
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 76–81.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.

- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161–176.
- Wijaya, E., & Fauji, D., (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Yani, N. & Andani, K. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat ,

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang sedang saya lakukan sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara , saya memohon kepada bapak / ibu untuk berkenan membantu saya dengan berpartisipasi untuk menjawab pertanyaan yang akan saya lampirkan sehubungan dengan model kinerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan . Pengaruh beban kerja , lingkungan kerja , kinerja karyawan dan stress kerja . Partisipasi bapak / ibu sangat membantu dan menyelesaikan studi saya . Atas bantuan dan partisipasi saya ucapkan terimakasih.

PENTUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pertanyaan ini merupakan sumber data bagi penulis dalam Menyusun skripsi dan tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap anda selaku responden.
2. Bacalah dengan teliti dan pahami terlebih dahulu yang dilampirkan serta pilihan jawabannya.
3. Daftar pertanyaan ini berguna dalam upaya meneliti “ PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN.
4. Terimakasih atas bantuan anda dalam pengisian angket ini.
5. Berilah tanda centang (✓) untuk pilihan yang sesuai dengan jawaban anda.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Pendidikan SMA () D3 () S1 () S2 ()
 Terakhir
 Lama Bekerja : 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 ()

KISI – KISI INSTRUMEN

Petunjuk pengisian : Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia pertanyaan dibawah ini yang paling mewakili tanggapan anda :

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

I. BEBAN KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Target yang harus dicapai					
	1. Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
	2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu					
B	Kondisi pekerjaan					
	3. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
	4. Saya tidak merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan					
C	Standart pekerjaan					
	5. Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikan					
	6. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing - masing					

II. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Fasilitas					
	1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
	2. Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
B	Kebisingan tempat kerja					
	3. Tempat kerja saya dekat dari kebisingan					
	4. Saya tidak terganggu dengan tingkat kebisingan yang dalam lingkungan kerja					
C	Sirkulasi udara tempat kerja					
	5. Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja					
	6. Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi					
D	Hubungan Kerja					
	7. Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
	8. Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan					
E	Keamanan tempat kerja					
	9. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan perusahaan					
	10. Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya merasa dengan nyaman					

III . KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Tanggung jawab					
	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi					
	2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat					
B	Kualitas					
	3. Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal					
	4. Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja					
C	Standart pegawai yang melebihi standart perusahaan					
	5. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
	6. Target yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
D	Keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan					
	7. Saya bisa menyelesaikan semua jenis pekerjaan apapun					
	8. Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima					
E	Ketentuan dalam bekerja					
	9. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					

IV . STRES KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Tuntutan antar pribadi					
	1. Saya kurang bersemangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan					
	2. Kerja sama antar karyawan kurang harmonis					
B	Tuntutan tugas					
	3. Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	4. Tanggung Jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan					
C	Tuntutan Peran					
	5. Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan					
	6. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan / ilmu yang saya miliki					
D	Kepemimpinan organisasi					
	7. Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif					
	8. Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target					
E	Struktur organisasi					
	9. Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3681/JDL/SKR/MAN/TEB/UMSU/4/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 4/10/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Syahru Ramadhan Rambe
NPM : 2005160245
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan ?
 2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan ?
 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ?
- Rencana Judul :
1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan ?
 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan
 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Bulog Cabang Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Syahru Ramadhan Rambe)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mahbub Hanif No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20231

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3681/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/04/10/2023

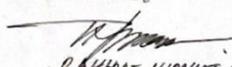
Nama Mahasiswa	: Syahrul Ramadhan Rambe
NPM	: 2005160245
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: MSDM
Tanggal Pengajuan Judul	: 4/10/2023
Nama Dosen Pembimbing ¹⁾	: <u>Rahmat Hidayat, ST. M. M.</u>
Judul Disetujui ²⁾	: <u>Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada peran tugas kantor cabang meolan</u>

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, ~~tanggal~~ 27 Februari 2024

Dosen Pembimbing


(R. RAHMAT HIDAYAT, ST. M. M.)

Keterangan

¹⁾ Nama ahli Pengajuan Program Studi

²⁾ Nama ahli Dosen Pembimbing

Menjadi disetujui oleh Pihak dan Dosen pembimbing, setelah itu apabila terdapat izin di atas pada buku induk "Daftar Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, II
 20... M

Kepada Yth,
 Ketua/Sekretaris Program Studi
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
 Di
 Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : S Y A M R U P A M A D H A N R A M B E

NPM : 2 0 0 5 1 6 0 2 9 5

Tempat, Tgl. Lahir : M E D I A N 1 0 0 5 1 6 0 2 9 5

Program Studi : Akuntansi
 Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L D A T U K K A B U 6 9
 P I S A H 6 2 7 T E M S U H 6

Tempat Penelitian : P E F U M B U D O G K A N T O R
 C A B A L E M E O A N

Alamat Penelitian : J L H S M K A J A K M I O , 2

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
 Ketua/Sekretaris Program Studi

 (Imam Sanudin Hosiwan, S.C., M.S.)

Wassalam
 Pemohon

 (Syahmu Ramadhan Rambe...)



MAJLIS PENYIANG TINGKAT PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 01/SK/BAN-PT/Akred/PT/2023/19
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6624567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1285 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 05 Dzulqadah 1445 H
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** 13 Mei 2024 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Bulog Kantor Cabang Medan
 Jln.SM Raja. Km.10.2
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmanullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Syahrul Ramadhan Rambe
 Npm : 2005160245
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal





MAJLIS PENYERIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Garis dan Kepuasan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 53/SPK/2016/PT/002024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622407 Fax (061) 6625474 - 6621003
<http://feb.umhu.ac.id> feb@umhu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1285 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 25 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Syahru Ramadhan Rambe
N P M : 2005160245
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, ST., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 13 Mei 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 05 Dzulqadad 1445 H
 13 Mei 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal.





Kantor Cabang Medan
A. Sisinganungga Km. 10,2
Pondok Dik. 20143
Medan

Telepon : (061) 767435
Fax : (061) 767422

✉ subdit@bulog.go.id

Nomor : B-094A /III/02A03/HM.16/04/2024 Medan, 16 April 2024
Sifat : Biasa.
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Untuk Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth :

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3

Medan

Merujuk surat saudara nomor : 603/II.3-AU/UMSU-16/4/2024 tanggal 16 April 2024 perihal Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan Saudara perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan**", dengan keterangan :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1	Syahrudin Ramadhan Rambe	2005160245	Manajemen

2. Hal-hal yang dapat disampaikan dalam pelaksanaan Riset terbatas pada informasi bersifat umum dan hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya;

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum dan diucapkan terima kasih.



Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan



Kantor Cabang Medan
Jl. Sisingamangaraja Km. 10-2
Tanjung Deli, 01149
Medan

Telepon : (061) 7687428
Fax : (061) 7670422

✉ labokore.medan@bulog.co.id

SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN PENELITIAN SKRIPSI

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan nama :

Nama : Syahru Ramadhan Rambe
Npm : 2005160245
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Manajemen

Telah selesai melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan penelitian skripsi yaitu :

"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan"

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.


Kantor Cabang Medan
R DARMA WILAJA
Pemimpin


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapl. Mukhtar Basri No 3 Tel. (061) 6624587 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

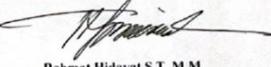
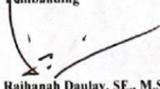
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 05 Juni 2024** menerangkan bahwa:

Nama : Syahru Ramadhan Rambe
N.P.M. : 2005160245
Tempat / Tgl.Lahir : Medan , 10 Desember 2001
Alamat Rumah : Jl. Datuk Kabu Pasar III Gg. Pisang 27 , Tembung , Deli Serdang
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

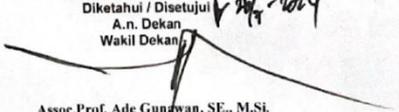
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Rahmat Hidayat,S.T.,M.M**

Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

<p>Ketua</p>  Jasman Saripuddin,SE., M.Si.	<p>Sekretaris</p>  Prof. Dr. Jufrihen, SE., M.Si.
<p>Pembimbing</p>  Rahmat Hidayat,S.T.,M.M	<p>Pembimbing</p>  Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan


Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
 NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 0 1



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Syahru Ramadhan Rambe
NPM : 2005160245
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, ST., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- paragraf pertama judul skripsi sudah benar - isi paragraf - Latar belakang masalah	14	1
Bab 2	- kerangka konseptual / hipotesis - uji tawaran, permasalahan, tujuan penelitian - cantumkan di daftar pustaka		1
Bab 3	- time line penelitian, jenis penelitian sama-sama dengan penyimpulan dan penelitian		1
Daftar Pustaka	letakkan format paragraf dengan copy paste		1
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	penelitian skripsi: harus sesuai dengan rumus penelitian kuantitatif, arabi kurang dan harus minimal 5-10 kali		1
Persetujuan Seminar Proposal	ACE / Revisi untuk ditandatangani ke seminar proposal		1

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si


Rahmat Hidayat, ST., M.M.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DATA PRIBADI**

Nama : Syahru Ramadhan Rambe
Tempat / Tanggal Lahir : Medan , 10 Desember 2001
NPM : 2005160245
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 2 (dua) dari 3 (tiga) Bersaudara
Alamat : Jl. Datuk kabu pasar 3 Gg. Pisang 27 , Tembung
No. Telepon : 087776972229
E - Mail : Syahrur948@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : H. Awaludin Rambe, S.E
Pekerjaan Ayah : Pegawai Negeri Sipil (Pensiunan)
Nama Ibu : Hj. Lasnora Porkas Harahap, S.E
Pekerjaan Ibu : Pegawai Negeri Sipil
Alamat : Jl. Datuk kabu pasar 3 Gg. Pisang 27 , Tembung

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Islam An - Nizam tamat Tahun 2014 Berijazah
2. Tamatan SMP Negeri 3 Medan tamat Tahun 2017 Berijazah
3. Tamatan SMA Negeri 2 Medan tamat Tahun 2020 Berijazah
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2020 sampai dengan sekarang.

Medan , Agustus 2024


Syahru Ramadhan Rambe