

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
DI PT. XYLODAH PRATAMA  
KEC. AN MUARA  
BELITI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan  
Pendidikan Program Sarjana (S-1)  
Pada Program Studi Manajemen**

**Disusun Oleh :  
MARLITA ANGGREANI  
NIM : 2101010137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU  
2025**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
**LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
DI PT. XYLO INDAH PRATAMA  
KECAMATAN MUARA  
BELITI**

**Disusun oleh:**

**Marlita Anggreani**

**NIM: 2101010137**

**Pembimbing I**

**Lubuklinggau, 2025  
Pembimbing II**

**Surajiyo, SE., MM**

**Ade Famalika, S.Si., M.Stat**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial  
Humaniora Universitas Bina Insan**

**Assoc Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI**



Pada hari kamis Tanggal 17 Bulan Agustus tahun 2025 telah dilakukan sidang skripsi oleh program studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Marlita Anggreani

NIM : 2101010137

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Moderasi di PT. Xylo Indah Pratama Kecamatan Muara Beliti

## **Komisi Penguji**

1. Ketua : Surajiyo, MM. ( )
2. Sekretaris : Ade Famalika, S.Si., M.Stat ( )
3. Anggota : Assoc Prof. Dr. DheoRimbano, SE., M.Si ( )

**Mengetahui,**

**Kepala Program Studi Manajemen**

**Universitas Bina Insan**

**Surajiyo, MM**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

#### MOTTO:

- ✚ Setetes keringat orang tuaku, ada seribu langkahku untuk maju.
- ✚ Beramalah untuk akhiratmu, engkau mati esok hari, dan berjuanglah untuk duniamu seakan engkau hidup selamanya.



“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”  
(QS. Al-Baqarah 2:286)

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”  
(Umar Bin Khattab)

**“Walaupun terlahir bukan dari kedua orang tua yang mempunyai Gelar Sarjana, alhamdulillah saya bisa menjadi Sarjana”**

#### PERSEMBAHAN KEPADA:

- Kepada cinta pertama dan panutan saya, Bapak Ngadimun beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan bahkan beliau hanya merasakan Pendidikan di bangku sekolah menengah atas (SMP), namun beliau mampu mendidik saya, memberi motivasi, bekerja keras, memberi dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan masa program studi ini sampai selesai. Terimakasih karena tidak pernah meragukan anak Perempuan ini, selalu mengusahakan apapun untuk saya, dan tidak pernah menganggap saya anak yang lemah.
- Kepada Ibunda yang amat saya cintai ibu Akatdiyah Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi ini, beliau yang mengajarkan banyak hal dari saya lahir hingga saat ini, beliau juga yang selalu mengajarkan saya bahwa betapa pentingnya seorang Perempuan berpendidikan agar kelak dapat menjadi ibu yang cerdas untuk anak-anaknya, walaupun beliau juga tidak sempat merasakan bangku perkuliahan. Ibu terimakasih senantiasa selalu berusaha memberikan segala hal yang terbaik untuk anak-anaknya, selalu memberikan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dukungan, motivasi, kasih sayang, nasihat, serta doa yang tidak henti-hentinya demi tercapai semua cita-cita dan keinginan anak-anaknya. Terimakasih telah menjadi ibu yang sangat kuat demi anak-anaknya, terimakasih karena tetap menyayangi anak-anakmu kapanpun itu, terimakasih karena telah menjadi rumah ternyaman untuk anak-anakmu pulang di saat dunianya tidak baik-baik saja, penulis yakin 100% bahwa doa ibu yang telah banyak menyelamatkan saya dalam menjalani hidup.

- Kepada kedua adik-adikku tersayang, Rahma Vibri Wulandari & Irgi Ahmad Fahreji. Terimakasih juga buat doa dan dukungan kalian yang begitu luar biasa, ikut serta dalam penyelesaian skripsi ini. Dan karena kalianlah saya lebih semangat dalam menempuh sarjana.
- Nenek tercinta dan teersayang, Sutinem yang selalu mendo'akan kesuksesan Pendidikan saya hingga saya berada di titik ini serta selalu memberikan dukungan dan dorongan semangat, mengajarkan untuk tidak mudah lelah, menyerah dan mengingatkan untuk selalu mensyukuri atas semua rahmat dan kehabagiaan yang telah dicapai.
- Kepada Wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis karya tulis ini yaitu saya sendiri, Marlita Anggreani. Seseorang anak perempuan pertama yang berumur 22 tahun yang keras kepala tapi terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terimakasih untuk segala perjuangan, kesabaran, dan ketekunan yang telah dilalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini. Kamu hebat, saya bangga kamu bisa menyelesaikan perjalanan Panjang ini, meskipun tak jarang air mata dan kegelisahan datang menghampiri namun mau terus maju meskipun jalan terasa berat. Terimakasih ya sudah hadir di dunia dan sudah bertahan sejauh ini melewati banyak rintangan dan tantangan yang alam semesta berikan. Berbahagilah selalu dimanapun dan kapanpun kamu berada, Lita. Rayakanlah selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu memijakkan kaki.
- Segenap keluarga besar yang tidak bisa kusebutkan satu-persatu yang sudah memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini dan menuju keberhasilan.
- Teruntuk dosen pembimbing I Bapak Surajiyo, MM dan pembimbing II Ibu Ade

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Famalika,S.Si.,M.Stat terimakasih telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, ilmu serta motivasi dalam membimbing saya selama ini.

- Teman-teman seperjuanganku Arna, Riska, dan Yoga Jati Rahma Diana
- Serta Almamaterku tercinta Universitas Bina Insan Lubuklinggau (UNIVBI)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PERNYATAAN**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Marlita Anggreani

NIM : 2101010137

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-I) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan saya tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan Norma, Kaidah, dan Etika penulisan Ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Juli 2025

Penulis,

**Marlita Anggreani**  
**NIM: 2101010137**

**DAFTAR ISI**



**Biodata**

Nama : Marlita Anggreani  
Tempat/Tanggal lahir : Tugumulyo, 21 Maret 2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Sidoharjo, RT/RW 000/000 Kecamatan  
Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas


**Pendidikan**

- SD : SD N 01 Sidoharjo
- SMP/MTS Sederajat : SMP N Sidoharjo
- SMA/MAN/SMK Sederajat : SMA N Tugumulyo

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### ABSTRACT

 This study aims to determine the effect of Workload on Employee Performance, determine the effect of Work Environment on Employee Performance, determine the effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as a Moderating Variable, and determine the effect of Work Environment on Employee Performance with Work Stress as a Moderating Variable at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District. The research method used is quantitative using a population of 50 employees at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District. The data analysis method uses the PLS algorithm. The results of this study state that Workload has a positive effect on employee performance at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District. Workload is able to explain employee performance by 27%. Workload is an important factor that affects employee performance at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District, management needs to pay attention to and manage employee workload effectively to increase productivity and prevent decreased performance due to excessive workload. The work environment has a positive effect on employee performance at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District and is able to explain employee performance by 49.4%. Thus, every improvement in the work environment will also increase employee performance by 49.4%. This means that the work environment has a very large influence on employee performance at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District. Investment in improving the work environment will have a significant impact on improving employee performance. The effect of negative workload on employee performance moderated by work stress at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District is -20.9%. This shows that employees who have a high workload can affect employee performance in a negative direction, making employees stressed and reducing employee performance. The positive effect of the work environment on employee performance moderated by work stress at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District is 19%. So even though the influence is relatively small, this study shows that work stress at PT. Xylo Indah Pratama, Muara Beliti District plays a role in strengthening the relationship between the work environment and employee performance. Improving the work environment is important to reduce work stress and improve employee performance.

*Keywords: Workload, Work environment, Employee performance, Work stress*

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Moderasi, dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Moderasi di Di PT. Xylo Indah Pratama Kecamatan Muara Beliti. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan populasi berjumlah 50 Karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Kecamatan Muara Beliti. Metode analisis data menggunakan algoritma PLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti. Beban kerja mampu menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 27%. Beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti manajemen perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan secara efektif untuk meningkatkan produktifitas dan mencegah penurunan kinerja akibat beban kerja yang berlebihan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti dan mampu menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 49,4%. Dengan demikian setiap peningkatan pada Lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 49,4%. Hal ini berarti Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti Investasi dalam perbaikan lingkungan kerja akan memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi stress kerja di PT. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti sebesar -20,9%. Hal tersebut menunjukkan karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ke arah negatif sehingga membuat karyawan menjadi stress dan menurunnya kinerja karyawan. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi stress kerja di PT. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti sebesar 19%. Sehingga bahwa meskipun pengaruhnya relatif kecil, penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja di PT. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti berperan dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbaikan lingkungan kerja menjadi penting untuk mengurangi stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Beban kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, Stress kerja

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas izin dan limpahan rahmat serta kasih saying-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik di sengaja maupun tidak disengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu :

1. Bapak Ngadimun dan Ibu Akatdiyah selaku orangtua penulis yang telah banyak memberikan dukungan, do'a, dan semangat dalam penulisan proposal ini.
2. Bapak Dr. Sardiyo, M.M selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
3. Bapak Muhammad Akbar, S. T., MIT selaku wakil rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd,MM selaku wakil rector II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si selaku dekan fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Bpk. Surajio, SE.,M.M selaku Kaprodi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau sekaligus pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
7. Ibu Ade Famalika, S.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi masukan dalam penyusunan proposal skripsi penelitian ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Staf karyawan PT.Xylo Indah Pratama Kecamatan Muara Beliti
10. Seluruh staf Dosen karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi penelitian ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak.

Lubuklinggau, Juli 2025

**Penulis**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan Tim Pe .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Motto dan Persembahan .....	iv
Halaman Pernyataan .....	vii
Daftar Riwayat Hidup .....	viii
Abstract .....	ix
Abstrak .....	x
Kata Pengantar .....	xi
Daftar Isi .....	xiii
Daftar Tabel .....	xv
Daftar Gambar .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang Penelitian .....	1
1.1 Identifikasi Masalah .....	4
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Literatur .....	7
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	22
2.3 Kerangka Berpikir .....	27
2.4 Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Desain Penelitian .....	29
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel.....	30
3.2.1 Variabel Penelitian.....	30
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	33
3.4 Sumber Data.....	33
3.4.1 Data Primer .....	33
3.4.2 Data Sekunder.....	34
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	34
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5.2 Instrumen Penelitian .....	35
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	36
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	36

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6.2 Uji Reliabilitas .....	39
3.7 Metode Analisis Data .....	41
3.7.1 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ) .....	41
3.7.2 Uji Hipotesis .....	42
3.8 Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.8.1 Tempat Penelitian .....	43
3.8.2 Waktu Penelitian .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
4.2 Hasil Penelitian .....	45
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	47
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	74
4.2.4 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	81
4.2.5 Reliabilitas .....	88
4.2.6 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	89
4.2.7 Analisis R-Squares ( $R^2$ ) .....	90
4.2.8 Uji Hipotesis .....	91
4.3 Pembahasan.....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>97</b>
5.1 Kesimpulan .....	97
5.2 Saran .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>102</b>

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
3.1 Tabel Devinisi Oprasional	31
3.2 Tabel Alternatif dan skor Ja	35
3.3 Tabel Instrumen Penelitian	35
3.4 Tabel Ringkasan rule off thumb evaluasi outer model	40
3.5 Tabel Ringkasan rule off thumb evaluasi inner model	41
3.6 Tabel Deskripsi Jadwal	43
4.1 Tabel Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	46
4.2 Tabel Karakteristik responden berdasarkan usia	46
4.3 Tabel Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	47
4.4 Tabel Frekuensi Responden BK1	47
4.5 Tabel Frekuensi Responden BK2	48
4.6 Tabel Frekuensi Responden BK3	48
4.7 Tabel Frekuensi Responden BK4	49
4.8 Tabel Frekuensi Responden BK5	49
4.9 Tabel Frekuensi Responden BK6	50
4.10 Tabel Frekuensi Responden BK7	51
4.11 Tabel Frekuensi Responden BK8	51
4.12 Tabel Frekuensi Responden BK9	52
4.13 Tabel Frekuensi Responden LK1	52
4.14 Tabel Frekuensi Responden LK2	53
4.15 Tabel Frekuensi Responden LK3	53
4.16 Tabel Frekuensi Responden LK4	54
4.17 Tabel Frekuensi Responden LK5	55
4.18 Tabel Frekuensi Responden LK6	55
4.19 Tabel Frekuensi Responden LK7	56
4.20 Tabel Frekuensi Responden LK8	56
4.21 Tabel Frekuensi Responden LK9	57
4.22 Tabel Frekuensi Responden KK1	57
4.23 Tabel Frekuensi Responden KK2	58
4.24 Tabel Frekuensi Responden KK3	59
4.25 Tabel Frekuensi Responden KK4	59
4.26 Tabel Frekuensi Responden KK5	60
4.27 Tabel Frekuensi Responden KK6	60
4.28 Tabel Frekuensi Responden KK7	61
4.29 Tabel Frekuensi Responden KK8	61
4.30 Tabel Frekuensi Responden KK9	62
4.31 Tabel Frekuensi Responden KK10	62
4.32 Tabel Frekuensi Responden KK11	63
4.33 Tabel Frekuensi Responden KK12	64
4.34 Tabel Frekuensi Responden KK13	64
4.35 Tabel Frekuensi Responden KK14	65
4.36 Tabel Frekuensi Responden KK15	65
4.37 Tabel Frekuensi Responden SK1	66

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.38 Tabel Frekuensi Responden SK2 .....	66
4.39 Tabel Frekuensi Responden SK3 .....	67
4.40 Tabel Frekuensi Responden SK4 .....	68
4.41 Tabel Frekuensi Responden SK5 .....	68
4.42 Tabel Frekuensi Responden SK6 .....	69
4.43 Tabel Frekuensi Responden SK7 .....	69
4.44 Tabel Frekuensi Responden SK8 .....	70
4.45 Tabel Frekuensi Responden SK9 .....	70
4.46 Tabel Frekuensi Responden SK10 .....	71
4.47 Tabel Frekuensi Responden SK11 .....	71
4.48 Tabel Frekuensi Responden SK12 .....	72
4.49 Tabel Frekuensi Responden SK13 .....	73
4.50 Tabel Frekuensi Responden SK14 .....	73
4.51 Tabel Frekuensi Responden SK15 .....	74
4.52 Tabel Statistik Deskriptif Variabel Beban kerja .....	74
4.53 Tabel Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan kerja .....	76
4.54 Tabel Statistik Deskriptif Variabel Kinerja karyawan .....	77
4.55 Tabel Statistik Deskriptif Variabel Stress kerja .....	79
4.56 Tabel Nilai Outer Loading .....	82
4.57 Tabel Nilai Cross loading .....	86
4.58 Tabel Nilai AVE .....	88
4.59 Tabel Composite Reliability .....	88
4.60 Tabel Chrosbech's Alpa .....	89
4.61 Tabel Output Bootstroping .....	89
4.62 Tabel R-Squars .....	90
4.63 Tabel Hasil Path Coefficient .....	91

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Gambar Kerangka Berfikir.....	27
3.1 Gambar Desain Penelitian.....	29
4.1 Gambar Outer model.....	82
4.2 Gambar Output Konstruk Beban kerja.....	84
4.3 Gambar Output Konstruk ingkungan kerja.....	84
4.4 Gambar Output Konstruk Kinerja karyawan .....	85
4.5 Gambar Output Konstruk Stress kerja .....	86



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

# **BAB I**

## **PEMULUAN**



### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan Perusahaan, untuk itu pegawai harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan Perusahaan bisa tercapai (Santoso & Rijanti, 2022).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Komariyah & Anwar, 2022). Dalam meningkatkan kinerja harus ada keterlibatan kerja semua karyawan dalam perusahaan yang peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun kinerja harus memenuhi standar yang wajar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan, Keberhasilan kinerja diukur berdasarkan kinerja tim dan kinerja individu karyawan dan diukur dengan mengevaluasi perilaku karyawan (Putri Adhistry et al., 2023)

Beardasarkan observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di PT. Xylo Indah Pratama yaitu masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, masih ada karyawan yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan serta masih ada karyawan yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak memperhatikan standar pekerjaan yang telah ditentukan. Adapun faktor-faktor yang dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja.

Beban kerja adalah serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (menurut Menpan dalam jurnal Santoso & Rijanti, 2022). Beban kerja merupakan salah satu factor yang menyebabkan stress yang paling banyak menjadi alasan sekaligus dikeluhkan karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja (Santoso & Rijanti, 2022). Beban kerja yang berlebihan di khawatirkan akan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah.

Adapun permasalahan yang ada pada PT. Xylo Indah Pratama (1) karyawan menerima terlalu banyak tugas atau target yang ditentukan perusahaan sehingga terkadang tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. (2) karyawan mengeluhkan kurangnya waktu yang telah dialokasikan untuk menyelesaikan tugas atau target yang telah ditetapkan perusahaan. (3) beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam pengoprasian peralatan baru seiring dengan perubahan teknologi. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Akan tetapi dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

udara dalam ruang kerja karyawan / ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen kebisingan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara yang akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan (Suci R. Mardiana, 2019). Apabila dalam perusahaan lingkungan kerjanya tidak nyaman seperti masih ada karyawan yang kurang kesadaran akan pentingnya penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komunikasi yang kurang baik antar karyawan, dan lain-lain maka tujuan dari perusahaan tersebut sulit untuk tercapai.

Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Danang Sunyoto, 2015). Menurut Soesmalijah Soewondo (Zalianty, 2024) Stres kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan dipengaruhi oleh satu atau lebih masalah di tempat kerja yang mengganggu kesehatan dan perilakunya. Pada PT. Xylo Indah Pratama terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi stress kerja (1) karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. (2) karyawan merasa kurangnya dukungan dari atasan dan kurangnya kontrol atas pekerjaan mereka. (3) Banyak karyawan yang mengeluh akan beban kerja yang diberikan yang berlebihan dan ddline yang ketat. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Stres kerja hampir dialami oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan akan menimbulkan tekanan bagi karyawan. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang terlalu banyak sehingga menuntut keahlian tersendiri dalam memenuhi target.

PT. Xylo Indah Pratama (XIP) adalah Perusahaan Swasta Nasional di jalan raya Narogong Km.13 Pangkalan 1B Desa Bantaran Gebang Bekasi (17310) Industri yang mengelola slat pensil. Bahan baku slat pensil yang diproduksi adalah kayu pulai (*Alstonia Spp*), Jabon (*Anthocephalus Candamba*) dan Labu *Endospermum spp*). PT. Xylo Indah Pratama

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempunyai lokasi pabrik produksi yang bertempat di jalan Raya Palembang km.25 Muara Beliti – Musi Rawas yang bahan bakunya berasal dari lahan dan pekarangan masyarakat yang berada di kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di tulis berdasarkan wawancara dan observasi lapangan serta dukungan dari teori yang ada, serta permasalahan yang telah di temukan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Xylo Indah Pratama Kecamatan Muara Beliti** “

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan di atas peneliti mengidentifikasi permasalahan yang telah dilihat dari hasil observasi awal yang ada di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

#### a. Beban Kerja

1. Karyawan menerima terlalu banyak tugas atau target yang di tentukan perusahaan sehingga terkadang tidak optimal dalam menjalankan tugasnya.
2. Karyawan mengeluhkan kurangnya waktu yang telah dialokasikan untuk menyelesaikan tugas atau target yang telah di tentukan perusahaan.
3. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam pengoprasian peralatan baru seiring dengan perubahan teknologi.

#### b. Lingkungan Kerja

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang kesadaran dan penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (k3)
2. Beberapa karyawan merasa tertekan dengan dengan beban/target kerja yang diberikan
3. Masih ada beberapa karyawan yang memiliki masalah komunikasi yang tidak baik.

#### c. Stress Kerja

1. Karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Karyawan merasa kurangnya dukungan dari atasan dan kurangnya control atas pekerjaan mereka
  3. Banyak karyawan mengeluh akan beban kerja yang diberikan yang berlebihan dan yang ketat.
- d. Kinerja Karyawan
1. Masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan
  2. Masih ada karyawan yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan
  3. Masih ada karyawan yang tidak memperhatikan standar pekerjaan yang telah ditentukan

### 1.3. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti mengurai beberapa latar belakang yang telah di buat untuk diambil permasalahan yang terjadi antara lain :

- a. Apakah terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti?
- b. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti?
- c. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Stres kerja sebagai variable moderasi di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti?

### 1.4. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pemahaman penelitian ini, maka permasalahan di batasi Beban kerja, Lingkungan kerja, kinerja karyawan dan Stress kerja di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.

### 1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Untuk mengetahui Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Stres Kerja sebagai variable moderasi di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti



### 1.6. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai tugas akhir perkuliahan persyaratan untuk mendapatkan gelar atau strata satu. Selain itu menambah pengetahuan dan dapat mendalami materi tentang sumber daya manusia (SDM), terutama tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat bagi obyek penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai keputusan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Bagi pihak lain atau peneliti selanjutnya, dapat menjadi informasi dan pengetahuan tentang Beban kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, dan Stres Kerja serta dijadikan penelitian yang relevan.

- d. Bagi lembaga Universitas Bina Insan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori untuk penelitian dimasa yang akan datang.



## **2.1. Literatur**

### **2.1.1. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Tarwaka (2011) dalam jurnal Tjibrata, Lumanaw, and Dotulang (2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat bergantung pada besar tuntutan dalam pekerjaan ada kognitif, kemampuan fisik, yang dimiliki pada setiap individu. Sedangkan Pengertian Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017) dalam jurnal Rochman and Ichsan (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut Risambessy (2019) Beban kerja adalah kelompok atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (peraturan No 12 tahun 2008). Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau satuan organisasi yang merupakan hasil kali beban kerja dan standar waktu. Oleh karena itu, pengertian beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau sekelompok jabatan, dalam keadaan normal dan dalam jangka waktu tertentu.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Beban Kerja**

##### **1. Tujuan Beban Kerja**

Menurut tujuan Analisis Beban Kerja Tujuan adanya analisis beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kerja kelembagaan.
5. Penyusunan dan karyawan.
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
7. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Beban Kerja

Berikut ini adalah manfaat melakukan analisis beban kerja

Koesomowidjojo 2017:91 dalam (*Jurnal 1.Pdf*, n.d.)

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
5. Penyempurnaan SOP (Standard Operating Procedure).
6. Penyempurnaan struktur organisasi.
7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.
8. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (Training Needs) bagi karyawan.

#### c. Indikator Beban Kerja

Indikator dari pengukuran variable beban kerja ini adalah landasan untuk pengukuran beban kerja, berikut ini pendapat menurut (Ahmad et al., 2019) :

1. Kondisi Pekerjaan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Indikator ini mengukur aspek lingkungan dan situasi kerja dapat mempengaruhi beban kerja individu atau tim. Beberapa aspek yang termasuk di dalam indikator ini :

- a. Lingkungan fisik meliputi factor – factor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, tingkat kebersihan, dan ketersediaan ruang kerja yang nyaman. Kondisi fisik yang buruk dapat menyebabkan kelelahan, stress, dan penurunan produktivitas.
- b. Ergonomi, berkaitan dengan desain tempat kerja dan peralatan yang digunakan.
- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi risiko kecelakaan kerja, paparan bahan berbahaya, dan potensi penyakit akibat kerja. Lingkungan kerja yang tidak aman meningkatkan stress dan beban kerja mental, karena pekerja harus selalu waspada terhadap potensi bahaya.
- d. Teknologi dan Peralatan, ketersediaan dan kondisi peralatan kerja yang memadai sangat penting. Peralatan yang usang, rusak, atau tidak memadai akan meningkatkan waktu kerja dan usaha yang diperlukan, sehingga menambah beban kerja.
- e. Dukungan Infrastruktur, akses terhadap infrastruktur pendukung seperti internet, listrik, dan system komunikasi yang handal juga berpengaruh, gangguan pada infrastruktur ini dapat mengganggu kelancaran kerja dan meningkatkan beban kerja.

### 2. Penggunaan Waktu

Indikator ini mengukur bagaimana waktu kerja dialokasikan dan seberapa efisien waktu tersebut digunakan, adapun aspek yang perlu diperhatikan ialah :

- a. Distribusi Waktu Kerja, mencakup alokasi waktu untuk berbagai tugas dan aktivitas. Distribusi waktu yang tidak merata dapat menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Efisiensi Waktu, mengukur seberapa efektif waktu digunakan untuk menyelesaikan tugas. Efisiensi waktu yang rendah menunjukkan beban kerja yang tinggi.
- c. Waktu kerja, jumlah jam kerja lembur yang dilakukan dapat menjadi indikator beban kerja yang tinggi.
- d. Interupsi dan Gangguan, frekuensi dan durasi interupsi dan gangguan selama bekerja dapat mempengaruhi efisiensi dan menambah beban kerja.

### 3. Target yang Harus Dicapai

Indikator ini berkaitan dengan tuntutan kinerja dan ekspektasi yang harus dipenuhi, adapun aspek yang perlu diperhatikan :

- a. Jumlah Target, banyaknya target yang harus dicapai dalam waktu tertentu, jumlah target yang terlalu banyak dalam waktu yang singkat akan meningkatkan beban kerja.
- b. Kompleksitas Target, tingkat kesulitan dan kerumitan target yang harus dicapai, target yang kompleks membutuhkan lebih banyak waktu, usaha, dan keterampilan, sehingga meningkatkan beban kerja.
- c. Realitas Target, target yang tidak realistis akan menyebabkan stress dan beban kerja yang berlebihan.
- d. Standar Kinerja, standar mutu dan kualitas yang ditetapkan untuk hasil kerja, standar yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tekanan dan beban kerja.
- e. Sistem Pengukuran Kinerja, system pengukuran yang tidak adil atau tidak transparan dapat meningkatkan stress dan beban kerja.

### d. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Santoso and Rijanti (2022) Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor , yaitu faktor - faktor eksternal dan factor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

1. Pekerjaan Fisik, yaitu tempat kerja, penataan ruang, areal kerja, peralatan, perlengkapan kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi Kerja, seperti lamanya jam kerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, struktur pengupahan, model struktur organisasi, pendelegasian tugas dan wewenang.
3. Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimia, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal yaitu factor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Factor-faktor internal yang dimaksud meliputi :

1. Faktor Somatic, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Dimana secara universal tingkat produktifitas dalam bekerja laki-laki lebih tinggi dari perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik secara fisik maupun nonfisik.
2. Faktor Psikis, seperti adanya motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

### 2.1.2. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam dunia perusahaan dan organisasi yang mencakup berbagai factor yang saling terkait serta mempengaruhi pengalaman dan perilaku seorang karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan diri seseorang pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mencapai kinerja yang maksimal, lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.(Indrayana & Putra, 2024). Menurut (Sugoso & Rijanti, 2022) Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang berkontribusi terhadap keberhasilan kerja, namun juga dapat menyebabkan kegagalan kerja. Menurut (Marisyah, 2022) Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar para pekerja saat mereka melaksanakan tugasnya. Keadaan ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan operasi perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung pekerja agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

### b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

#### 1. Tujuan Lingkungan Kerja

##### a. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif:

Tujuan utama adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan yang mendukung kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

##### b. Memastikan Keselamatan dan Keamanan Karyawan:

Lingkungan kerja harus aman dan bebas dari bahaya, baik fisik maupun mental, untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan.

##### c. Meningkatkan Kepuasan Kerja:

Tujuan adalah menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka.

#### 2. Manfaat Lingkungan Kerja

##### a. Peningkatan Produktivitas dan Kinerja:

Lingkungan kerja yang baik, seperti sirkulasi udara yang baik, penerangan yang memadai, dan kebersihan, dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja karyawan, sehingga

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

produktivitas meningkat.

b. Peningkatan Motivasi dan Semangat Kerja:

Lingkungan kerja yang positif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan, membuat mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Peningkatan Kesehatan Fisik dan Mental:

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tidak menimbulkan stres dapat membantu menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan.

d. Peningkatan Kepuasan Kerja:

Lingkungan kerja yang baik, seperti adanya dukungan antar rekan kerja, komunikasi yang terbuka, dan peluang pengembangan diri, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator Lingkungan Kerja menurut (Ahmad et al., 2019) :

a. Suasana kerja

Suasana kerja yang mencakup kondisi psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktifitas karyawan seperti ( pencahayaan, suhu ruang, tingkat kebisingan, kebijakan keselamatan dan kesehatan, tersedianya ruang istirahat).

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungandengan rekan kerja menunjukkan kualitas interaksi dan komunikasi antara karyawan, pimpinan, dan tim.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja mengacu pada ketersediaan dan kualitas fasilitas yang mendukung produktivitas serta kenyamanan kerja seperti (teknologi yang memadai, infrastruktur yang baik, K3 yang lengkap).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Menurut (Liawati, 2024) Sebagai sebuah konsep yang kompleks, lingkungan kerja memiliki faktor utama :

1. Lingkungan fisik mencakup unsur-unsur seperti desain interior, pencahayaan, suhu, dan peralatan yang dapat memberikan kenyamanan dan produktivitas bagi karyawan.
2. Lingkungan social berkaitan dengan hubungan antar individu di tempat kerja, termasuk dinamika tim, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, serta membentuk hubungan antar anggota tim.
3. Sedangkan aspek psikologis mencakup aspek yang berkaitan dengan kesehatan mental dan emosional karyawan, seperti tingkat stress, kepuasan kerja, dan motivasi.

#### 2.1.3. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan. Setiap karyawan diharapkan untuk mencapai kinerja yang baik demi mencapai tujuan utama perusahaan. Pencapaian ini tentu saja terkait erat dengan kualitas dan kapasitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) Kinerja atau performance adalah cerminan dari tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan yang ditujukan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Hal ini dituangkan dalam perencanaan strategi yang dilakukan oleh organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, karena karyawan merupakan penentu utama dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut (Rendra, 2022) Kinerja karyawan adalah elemen yang sangat penting yang berperan dalam perkembangan suatu perusahaan,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

semakin baik kinerja karyawan semakin positif dampaknya terhadap laju pertumbuhan perusahaan tersebut.

Menurut(Sari et al) Kinerja karyawan mencerminkan tingkat prestasi individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Namun, pencapaian tersebut bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Jadi dapat di simpulkan definisi kinerja merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas pekerjaan yang dihasilkan maupun kuantitas output yang dicapai.

### b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

#### 1. Tujuan Kinerja Karyawan

Selanjutnya kajian dari tujuan dan manfaat penelitian kinerja karyawan menurut Sentono dalam jurnal (Karundeng, n.d.) yaitu :

- Tujuan penelitian kinerja karyawan
  - a. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
  - b. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
  - c. Pemeliharaan system
  - d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan Penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan menurut (Karundeng, n.d.)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan menurut (Marisyah, 2022) sebagai berikut :

- a. Pemahaman atau Pengetahuan  
Karyawan dituntut untuk memahami dengan jelas dan rinci mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Inovasi  
Karyawan harus aktif mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, berkontribusi pada produktivitas perusahaan demi keberlangsungan tujuan dari perusahaan tersebut.
- c. Kecepatan kerja  
Adalah alat ukur untuk menilai seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas. Karyawan dalam bekerja harus mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan target yang diberikan.
- d. Keakuratan Kerja  
Untuk mengukur seberapa akurat dan teliti karyawan dalam menyelesaikan tugas. Mencerminkan kemampuan mereka untuk bekerja dengan teliti dan akurat, mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- e. Kerjasama antar tim  
Alat ukur untuk menilai seberapa baik karyawan dapat berkolaborasi dengan anggota tim lainnya. Berkomunikasi secara aktif dengan rekan-rekannya, aktif dalam diskusi dan kontribusi ide dalam rapat tim untuk meningkatkan hasil kerja, menghargai perbedaan pendapat dan mencari solusi yang saling menguntungkan ketika terjadi konflik dalam tim demi tercapainya tujuan perusahaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

#### a. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang utama bagi individu untuk bekerja, yang berasal dari dorongan yang ingin dipenuhi, kebutuhan ini berkaitan erat dengan naluri manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan yang dilakukannya.

#### b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka serta cara mereka menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja.

#### c. Tingkat stress

Stress adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan seseorang secara keseluruhan. Ketika tingkat stress menjadi terlalu tinggi hal ini dapat mengganggu kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan, sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan.

#### d. Kondisi pekerjaan

Kondisi tempat kerja, seperti ventilasi, pencahayaan, dan kenyamanan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

#### e. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merujuk pada pengaturan kegiatan kerja bagi individu atau kelompok karyawan secara terorganisir. Desain yang jelas dan terstruktur akan membantu karyawan menjalankan tugas mereka dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.1.4. Stress Kerja

#### a. Pengertian Stress

Dalam kehidupan sehari-hari stress merupakan hal yang tidak dapat dihindari, stress yang muncul di lingkungan kerja adalah masalah serius yang perlu segera ditangani, karena dapat merugikan perusahaan. Stress kerja adalah konsekuensi dari berbagai tindakan dan situasi lingkungan yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan bagi individu, menurut Sunyoto dalam jurnal (Santoso & Rijanti, 2022) Pengalaman stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat membawa dampak positif maupun negative tergantung pada seberapa besar tekanan yang mereka hadapi.

Menurut (Daulay, 2021) Stress dapat diartikan sebagai reaksi fisik dan psikologis yang muncul dalam bentuk perasaan tidak nyaman, tertekan, atau tidak enak ketika seseorang dihadapkan pada tekanan atau tuntutan. A. Baum juga menjelaskan stress sebagai pengalaman emosional yang negative yang disertai dengan perubahan biokimia, fisik, kognitif, dan perilaku yang bertujuan untuk mengatasi peristiwa stress tersebut atau menyesuaikan diri dengan dampak yang ditimbulkannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam jurnal (Valendra et al., 2020) Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi tuntutan di pekerjaan mereka. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Stress kerja dapat dipahami sebagai reaksi seseorang karyawan terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negative bagi dirinya.

#### b. Cara Menghadapi dan Pendekatan Stress Kerja

##### 1. Cara Menghadapi Stress Kerja

Stress seringkali dialami pegawai atau karyawan di saat bekerja. Banyak faktor yang dapat menimbulkan stress kerja. Namun terdapat upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi stress tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Siagian 2009 : 302 dalam (Sofiana et al., 2020)ada

beberapa Langkah yang dapat diambil untuk membantu karyawan menghadapi stress sebagai berikut :

- a. Merumuskan perencanaan manajemen dalam membantu karyawan menghadapi
- b. stress
- c. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
- d. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat diambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negative terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- e. Melatih karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress
- f. Terus membuka jalur komunikasi dengan karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapi
- g. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini
- h. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari
  - i. kondisi kerja dapat dielakkan
  - j. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2. Pendekatan Stress Kerja

Stres yang timbul pada karyawan tentulah akan mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan karyawan tersebut. Untuk itu dilakukan pendekatan bagi karyawan yang mengalami stress kerja ini. Menurut Vaithzal 2014 : 724 dalam (Sofiana et al., 2020) terdapat 2 (dua) pendekatan stress kerja, yaitu :

#### 1. Pendekatan individu

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan
- c. Melakukan kegiatan olah raga
- d. Melakukan relaksasi
- e. Dukungan social dari teman-teman dan keluarga
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

#### 2. Pendekatan perusahaan.

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Menyediakan sarana olah raga
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f. Melakukan restrukturisasi tugas
- g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

### c. Indikator Stress Kerja

Indikator Stres kerja menurut Pandi Afandi dalam jurnal (Indrayana & Putra, 2024) adalah :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Tuntutan tugas, yang berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan seseorang, termasuk kondisi kerja, tata cara operasional, dan lokasi fisik di lingkungan.
2. Tuntutan peran pada tekanan yang dialami individu sebagai akibat dari fungsi tertentu yang mereka jalankan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, muncul dari interaksi dengan karyawan lain, menciptakan tekanan diantara mereka.
4. Struktur organisasi, mencerminkan gambaran instansi yang seringkali dipengaruhi oleh kurangnya kejelasan dalam pengorganisasian, dimana jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab tidak terdefinisi dengan baik.
5. Kepemimpinan organisasi, mempengaruhi gaya manajemen di dalamnya dan beberapa individu mungkin menciptakan iklim yang dipenuhi dengan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

### d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Hurrell dalam jurnal (Putranto, 2013) Faktor-faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stress dapat dikelompokkan menjadi lima kategori utama, yaitu :

- a. Faktor Intrinsik dalam pekerjaan
- b. Faktor ini meliputi elemen fisik dan tugas, yang dimaksud dalam elemen fisik ini sendiri yaitu seperti kebisingan dan suhu yang tidak nyaman, sementara elemen tugas mencakup beban kerja, tugas yang berlebihan, dan kesadaran akan resiko bahaya yang ada.
- c. Peran individu dalam organisasi
- d. Berarti setiap pekerjaan memiliki kelompok tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- e. Pengembangan karir

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f. Pengembangan karir dapat menjadi sumber stress yang signifikan, yang mencakup ketidakpastian dalam pekerjaan serta pengalaman profesional yang tidak konsisten baik terlalu banyak ataupun terlalu sedikit.
- g. Hubungan antar rekan kerja
- h. Masalah dalam hubungan antar rekan kerja sering terlihat dari rendahnya tingkat kepercayaan dan minat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi.
- i. Struktur organisasi
- j. Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menambah beban stress bagi karyawan.

Keseluruhan faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan ditempat kerja.

### 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan


Berikut adalah beberapa penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, penelitian yang relevan tersebut sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Judul	Penulis/Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Beban Kerja, Stress kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Indrayana & Putra, 2024)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengidentifikasi variable mana diantara beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, dengan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<p>Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun</p>		<p>sampel yang diambil sebanyak 304 karyawan melalui metode simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Regresi Linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Beban kerja memiliki pengaruh negative - 1,052 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Stress kerja berpengaruh negative -5,120 dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif 10,873 dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Secara keseluruhan beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 49,969 dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun (Indrayana &amp; Putra, 2024)</p>
<p>2 Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang</p>	<p>(Setiawan &amp; Yana, 2021)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis regresi linier berganda memberikan rumus <math>Y = 23,823 + 0,404 X_1 - 0,362 X_2 + 0,450 X_3 + e</math>. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa stress kerja memiliki nilai sebesar 0,576 terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang. Sementara itu, Beban kerja tercatat memiliki nilai 0,144 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat lemah. Di sisi lain, Lingkungan kerja menunjukkan nilai 0,702 yang menggambarkan adanya hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Ketika dilakukan uji t didapatkan bahwa stress kerja</p>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



memberikan pengaruh positif dengan nilai terhitung sebesar 3,884. Beban kerja memberikan pengaruh negative dengan nilai terhitung sebesar -3,171 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dengan nilai terhitung sebesar 4,780. Dengan table sebesar 1,70562 dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung untuk model 1 adalah 13,904 untuk model 2 adalah 9,642 dan untuk medel 3 adalah 19,243. Dengan F table sebesar 2,98 dapat disimpulkan bahawa stress kerja, beban kerja dann lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Setiawan & Yana, 2021)

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <p>3 Peran Stress<br/>Kerja<br/>Sebagai<br/>Mediasi<br/>Pada<br/>Pengaruh<br/>Beban Kerja<br/>Terhadap<br/>Kinerja<br/>Karyawan</p> | <p>(Achmad Masruri<br/>dan Muhamad<br/>Ekhsan, 2022)</p> | <p>Perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran serta keberadaan sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia berfungsi sebagai mesin utama dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, manusia menjadi salah satu elemen terpenting, tanpa mereka perusahaan tidak akan beroperasi. Manusia adalah faktor yang mengacu dan menentukan kelangsungan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja ini perlu diperhatikan faktor beban kerja dan stress yang mungkin dialami oleh para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, dengan stress kerja sebagai variable mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. SII melibatkan 97 karyawan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan rumus</p> |
|---|--|--|

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



slovin dengan margin of error 5% dari populasi total 128 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan secara online melalui google form kepada tim produksi PT. SII. Analisis data dilakukan menggunakan software smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, sedangkan stress kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SII. Dengan demikian dalam penelitian ini, peran stress kerja tidak dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan, 2022)

- |  |                         |  |
|--|-------------------------|--|
| <p>4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatera Selatan</p> | <p>(Marisyah, 2022)</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menggali beberapa aspek penting di PT. Al Bilad Tour and Travel, yaitu : (1) Kondisi lingkungan kerja yang ada (2) Kinerja karyawan dan (3) Pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi. Populasi yang diteliti terdiri dari seluruh karyawan di perusahaan tersebut, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Untuk pengumpulan data, digunakan instrumen berupa angket dengan skala likert yang menawarkan 5 pilihan jawaban. Validitas alat ukur diuji menggunakan analisis butir, yang dihitung dengan rumus product moment, sementara reliabilitasnya diuji menggunakan rumus cronbach's alpha. Sebelum melakukan analisis lebih lanjut,</p> |
|--|-------------------------|--|

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



peneliti juga akan uji prasyarat, yang mencakup uji linearitas. Uji hipotesis dilakukan melalui regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT Al Bilad Tour and Travel, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (a) sebesar 0,413. Ini berarti bahwa lingkungan kerja menyumbang 41,3% pengaruh terhadap kinerja karyawan (Marisyah, 2022)

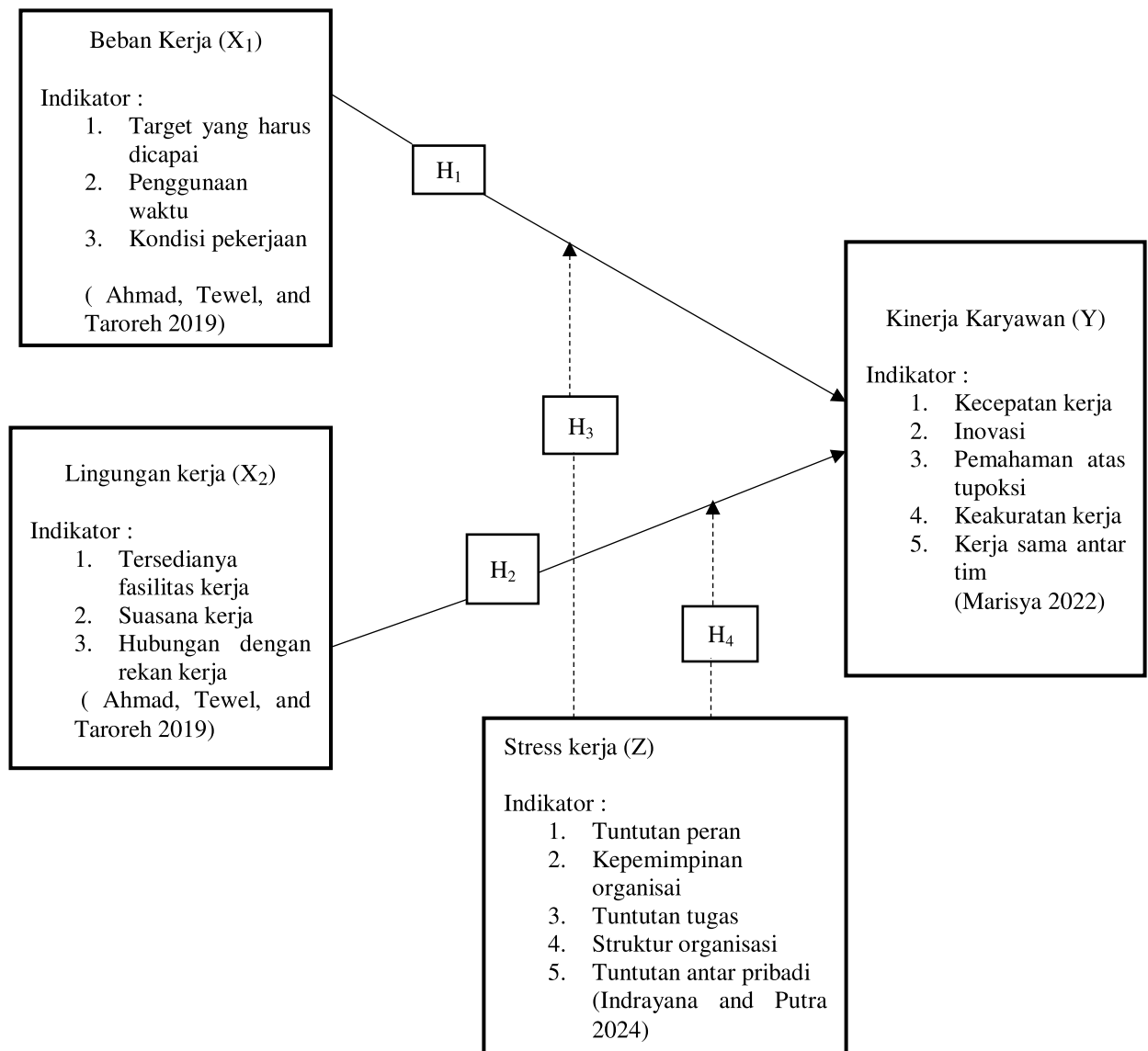
- 5 The Effect of Workload And Work Environment on Employee Performance with Work Stress as a Mediating Variable. As Seen in the Evidence of PT Matra Perkasa Utama (Faeni et al., 2023)
- Employee performance is a delicate matter influenced by workload, work environment, and work stress. One of the business phenomena as seen in the current news is the declining employee performance. One of the phenomena as seen from a case study the employee performance is declining from 80% in 2015 to 70% in 2021, which is below the minimum required rate of 85%. However, there is still limited research looking at employee performance as seen from the workload and work environment with the moderating impact of work stress. This paper is filling up the gap by analyzing the impact of workload and work environment toward employee performance, mediated by work stress. The validity and reliability of the measurement system is showing strong support with accepted Cronbach alpha. The limitation of this paper lies in the limited amount of empirical data. Further research should also be conducted empirically with more sets of data (Faeni et al., 2023)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ini menjadi landasan dalam pemahaman untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka berpikir

**Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan stress kerja sebagai variable moderasi pada PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.4 Hipotesis

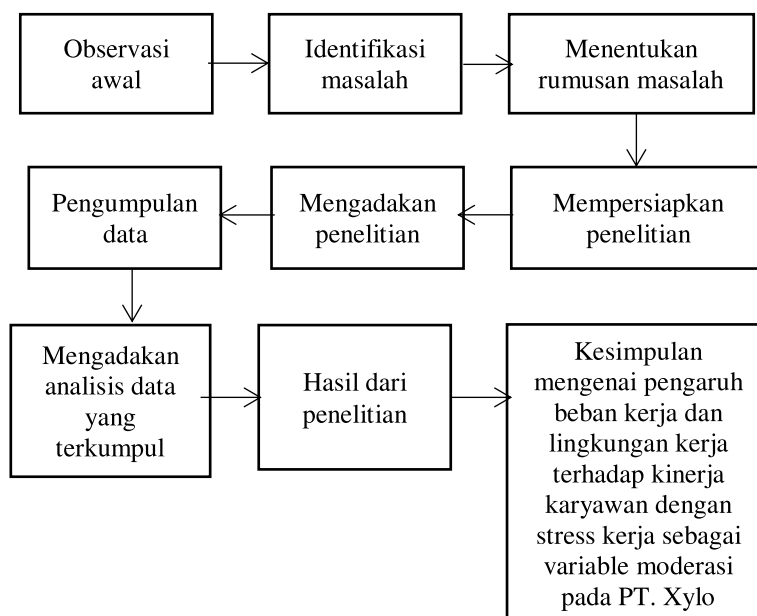
Hipotesis disusun sebagai hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dianggap benar secara teoritis. Berdasarkan kerangka pemikiran awal penelitian diatas, maka hipotesis awal dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti
- H<sub>3</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Stress kerja sebagai Variabel Moderasi di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti
- H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Stress kerja sebagai Variabel Moderasi di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti



### 3.1 Desain penelitian

Dalam penelitian ini desain penelitian berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistic sehingga dapat dilakukan pertimbangan dan interpretasi yang dapat di sajikan dalam bentuk grafik, diagam, table dan pengujian hipotesis.



Gambar 3.1 Desain penelitian

Tahap pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi awal di Pt. Xylo Indah Pratama Muara Beliti untuk mengamati fenomena-fenomena masalah yang ada, setelah melakukan observasi awal peneliti kemudian mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti membuat rumusan masalah berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, kemudian mempersiapkan penelitian.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tahapan selanjutnya mengadakan penelitian. Lalu berikutnya, peneliti melakukan analisis data dan melakukan perhitungan kemudian mendapatkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Sehingga dari seluruh rangkaian kegiatan tersebut yang kemudian menjadi sebuah judul penelitian mengenai “ Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variable moderasi pada Pt. Xylo Indah Pratama Muara Beliti “.

### 3.2 . Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

#### 3.2.1 Variabel Penelitian

Berdasarkan permasalahan kerangka pemikiran dan hipotesis yang diajukan oleh peneliti maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

##### a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Sebagaimana dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

##### b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuensi. Sebagaimana dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas).

##### c. Variabel Moderat (Moderasi)

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen (Variabel X) dengan dependen (Variabel Y). Variabel ini disebut juga sebagai variabel independen ke dua. Variabel moderat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (Charisma et al., (2022).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas;
2. Budaya Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas;
3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel Moderasi;
4. Efektivitas Kerja ( $Y$ ) yaitu sebagai variabel terikat.

### 3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Devinisi Oprasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan ( $Y$ )	Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebuah pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja berbicara mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana metode pengerjaan dari karyawan. (Putri Primawanti & Ali, 2022)	1. Pemahaman tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama antar tim (Marisyah 2022)	atas <i>Likert</i>
2	Beban Kerja ( $X_1$ )	Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. (Menurut Suci R. Mar'ih dalam jurnal Rochman and Ichsan	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu 3. Target yang harus di capai (Ahmad, Tewel and Taroreh 2019)	<i>Likert</i>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekitar para pekerja yang melakukan pekerjaannya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. (Ekawati dalam jurnal Marisyah 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol> <p>(Ahmad, Tewel and Taroreh 2019)</p>	Likert
4	Stress Kerja (Z)	Stres merupakan bentuk interaksi antara individu dengan lingkungan, yang dinilai individu sebagai sesuatu yang membebani atau melampaui kemampuan yang dimilikinya, serta mengancam kesejahteraannya. Dengan kata lain, stres merupakan fenomena individual dan menunjukkan respon individu terhadap tuntutan lingkungan. (Lazarus dalam jurnal Daulay 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan organisasi</li> </ol> <p>(Indrayana and Putra 2024)</p>	Likert

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Populasi pada penelitian ini merupakan langkah awal untuk menentukan sampel (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Pt. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti berjumlah 198 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 25 - 30% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dengan melihat waktu, tenaga, dan dana (Suharsimi Arikunto, 2019). Dari jumlah populasi 198 orang karyawan Pt. Xylo Indah Pratama Muara Beliti dengan demikian peneliti mengambil 25% dari populasi ( $25\% \times 198 = 49,5$  dibulatkan menjadi 50 orang karyawan).

### 3.4 Sumber Data

Jika dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2022)

#### 3.4.1. Sumber Data Primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, contohnya seperti observasi (pengamatan), kuesioner (angket), interview (wawancara) dan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

data lainnya. Dalam penelitian ini, informasi yang diperoleh berasal dari sumber data primer seperti kuesioner dan wawancara.

### 3.4.2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen seperti foto, dan file lainnya. Dalam penelitian ini, informasi diperoleh dari sumber data sekunder seperti daftar pegawai, jurnal, profil sejarah, gambaran umum, dan referensi.

## 3.5. Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian.

### 3.5.1. Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data diantaranya sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2022) :

a. Observasi.

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola tingkah laku manusia dalam situasi tertentu, dengan tujuan memperoleh informasi fenomena yang diinginkan. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi awal dengan mengamati secara langsung, serta melakukan wawancara di Pt. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti.

b. Kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup atau terbuka, dan bisa diberikan kepada responden. Oleh karena itu peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Pt. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti.

c. Dokumentasi.

Dokumen adalah catatan mengenai peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Melalui penelitian ini, peneliti melakukan proses dokumentasi pada Pt. Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.5.2. Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang dialami secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2022). Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini dirancang untuk mendapatkan data yang akurat, dan salah satunya adalah dengan menggunakan skala Likert. "Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu." Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner dengan sistem pemberian skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Alternatif dan skor jawaban**

No	Alternatif jawaban	Bobot nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Untuk mencapai hasil penelitian yang memuaskan, peneliti merancang kisi-kisi instrumen penelitian, yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki dengan sumber data atau teori yang dijadikan dasar. Dalam rangkaian penelitian ini, setiap variabel akan dijelaskan, dan selanjutnya diubah menjadi pernyataan atau pertanyaan, sebagaimana terlihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3 Instrument Penelitian**

Variabel	Keterangan variable	Indikator	Banyak Pernyataan
X <sub>1</sub>	Beban kerja	1. Kondisi pekerjaan	3
		2. Penggunaan waktu	3
		3. Target yang harus dicapai	3

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X <sub>2</sub>	Lingkungan kerja	1. Suasana kerja	3
		2. Hubungan dengan rekan kerja	3
		3. Tersedianya fasilitas kerja	3
Y	Kinerja karyawan	1. Pemahaman atas tupoksi	3
		2. Inovasi	3
		3. Kecepatan kerja	3
		4. Keakuratan kerja	3
		5. Kerjasama antar tim	3
Z	Stres kerja	1. Tuntutan tugas	3
		2. Tuntutan peran	3
		3. Tuntutan antar pribadi	3
		4. Struktur organisasi	3
		5. Kepemimpinan organisasi	3
Jumlah Pernyataan			48

### 3.6. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998) dalam (Ghozali & latan, 2015)

*Rule of Thumb* nilai *loading factor* pada model pengukuran *outer model* yang digunakan untuk menilai *validity convergen* yaitu dengan nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup, jika dalam penelitian terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dan tidak signifikan maka indikator

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
tersebut dikeluarkan dari model membuang indikator (Ghozali & Iatan, 2015)

Para ahli lainnya dapat, bahwa nilai *loading factor*  $\geq 0.7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor*  $\geq 0.5$  masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor*  $\leq 0.4$  harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan presentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator. (Haryono, 2016)

Hal ini menunjukkan bahwa Outer Model mendefinisikan bahwa bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:



### 1) Validitas konvergen.

Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator yang berkorelasi positif dengan indikator alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator-indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan outer loading dari setiap indikator dan average variance extracted (AVE).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai convergent validity yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang confirmatory dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat exploratory masih dapat diterima serta nilai Average Variance Extracted (AVE) harus  $> 0.5$ . namun demikian untuk penelitian tahap awal ini pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan	=		=	PDF loading
$\lambda_i$	=		=	Variance
$\theta_{ii}$	=		=	Error variance

*Average Variance Extracted* (AVE) harus  $> 0.5$ . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *Loading Factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup.

Nilai *Loading Factor*  $\geq 0.7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *Loading Factor*  $\geq 0.5$  masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *Loading Factor*  $\leq 0.4$  harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari *Loading Factor* disebut *Comunalities*. (Haryono, 2016)

## 2) Validitas Diskriminan.

Validitas deskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *diskriminan validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cors loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminan validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

$\lambda_i$  = loading  
 $F$  = variance  
 $\theta_{ii}$  = variance

*Cross loading* merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai validitas deskriminan indikator-indikator. Secara spesifik, *loading* sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar dari pada loading terhadap konstruk (disebut sebagai *corss-loadings*). Cara terbaik untuk menilai dan melaporkan *corss-loadings* adalah dengan sebuah tabel dengan baris untuk indikator-indikator dan kolom untuk konstruk/variabel laten. Dalam hal ini jika nilai *cors loading* diatas 0.70 maka dikategorikan valid (Haryono, 2016)

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

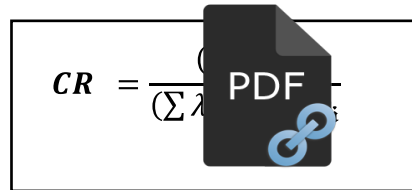
Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*.

*cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk yang akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam penelitian reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite rehability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *comfirmatory* dan nilai 0.6-0.7. masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. *Composite reliability* disebut dengan *Dilon Goldstein's* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang di kembangkan oleh (Werts, Linn dan Joreskog 1974) dalam (Ghozali & latan, 2015). Berikut rumus cara mengukur

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*Composite Reliability:*



$$CR = \frac{\sum \lambda^2}{\sum \lambda^2 + \sum \epsilon^2}$$

Sedangkan untuk menghitung Cronbach's Alpha dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(\sum p^2 - \sum p^2 \cdot \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q}))}{\sum p^2 + \sum p^2 \cdot \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{pq}{pq - 1}$$

Keterangan :

$Pq$  = Jumlah indikator atau manifel variabel

$q$  = Blok Indikator

dibandingkan dengan Cronbach's Alpha ukuran ini mengansumsikan bahwa ekuevalen antar pengukur dengan asumsi semua indikator yang berbobot, sehingga cronbach alpha cenderung undes estimate dalam pengukuran rehabilitas. Sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi paramenter adalah akurat. (Chin 1998, 2010) dalam (Ghozali & latan, 2015)

Ringkasan *rule of thumb* uji validitas dan reliabilitas konstruk dengan indikator refleksi sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Outer Model**

Validitas dan Reliabilitas	Peramenter	Role of Thumb
Validitas Konvergent	Loading Factor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i></li> <li>• 0.60 untuk <i>Exploratory Research</i></li> </ul>
	Average Variance Extracted (AVE) Communality	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt;0.50 untuk <i>Confirmatory Research</i></li> <li>• &gt;0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory</i></li> </ul>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<i>Research</i>	
<b>Validitas Discriminant</b>	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="text-align: right;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt;0.70 untuk setiap variable</li> <li>• Akar kuadrat AVE &gt; Korelasi antar Konstruk Laten</li> </ul> </div> </div>
<b>Reliabilitas</b>	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="text-align: right; margin-right: 10px;"> <p><i>Cronbach's Alpha</i></p> <hr/> <p><i>Composite Reliability</i></p> </div> <div style="text-align: left;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt;0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i></li> <li>• 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i></li> <li>• &gt;0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i></li> <li>• 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i></li> </ul> </div> </div>

Sumber:(Ghozali & Iatan, 2015)

### 3.7. Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Evaluasi Model Struktural (*InnerModel*)

Model structural ( *Inner Model* ) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variable laten dengan perhitungan *bootstrapping* . Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai R-Squares dan nilai signifikansi.

Dalam nilai model ini dimulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variable endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variable laten eksogen terhadap variable endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.(Ghozali & Iatan, 2015)

**Tabel 3.5 Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi *Inner Model***

Kriteria	<i>Rule of thumb</i>
----------	----------------------





**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek**

PT. Xylo Indah Pratama (XIP) adalah perusahaan swasta nasional di jalan Raya Narogong km.13 Pangkalan 1B Desa Bantar Gebeng Bekasi (17310) Industri yang mengelola slats pensil. Bahan baku slats pensil yang diproduksi adalah kayu pulai (*Alstonia* spp), Jabon (*Anthocephalus Candamba*) dan Labu *Endospermum* spp). PT. Xylo Indah Pratama mempunyai lokasi pabrik produksi yang bertempat di Jalan Raya Palembang Km.25 Muara Beliti – Musi Rawas yang bahan bakunya berasal dari lahan dan pekarangan masyarakat yang berada di kabupaten Musi Rawas.

PT. Xylo Indah Pratama merupakan Perusahaan Penanaman modal dalam negeri yang mempunyai andil dalam mengelola sumber daya alam yang berada di wilayah Kabupaten Musi Rawas. PT. Xylo Indah Pratama didirikan berdasarkan akte notaris “ Muhammad Ali” dan memiliki izin usaha Industri Primer hasil hutan kayu dengan kapasitas 28.500 m<sup>3</sup>/thn. Luas lahan pabrik di perkirakan sekitar lebih kurang 10 hektar.

Perusahaan ini juga memiliki visi dan misi yang sangat bagus untuk mencapai tujuan perusahaannya adapun Visi dari PT. Xylo Indah Pratama itu sendiri mewujudkan PT.XIP sebagai perusahaan manufaktur pensil terbesar dan terpadu yang berasaskan pengelolaan hutan secara lestari dengan cara memelihara sumber bahan baku dan tetap menjaga keseimbangan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi serta manfaat secara terus menerus dan berkelanjutan. Misi dari PT.XIP yaitu (1) menerapkan 10 prinsip dan kriteria FSC (Forest Stewardship Council), (2) memperbaiki prosedur penebangan berdampak minimal, (3) melaksanakan evaluasi dampak sosial dan menyusun rencana pemantauan, (4) meningkatkan kualitas penebangan sesuai dengan konsep RIL dan COC melalui sosialisasi dan penerapan, (5) efisiensi bahan baku dengan meningkatkan nilai tambah limbah semperan kayu yang diproduksi kembali menjadi slats, (6) pembentukan kelompok tani

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan membagikan bibit 100 ribu batang per tahun kepada petani mitra, (7) swakelola limbah rumah tangga untuk dijadikan pupuk kompos dan membudayakan pemakaian pupuk organik oleh kelompok petani mitra pulai, jabon, dan labu dari kebun maupun warga desa, (8) meningkatkan monitoring dan pengelolaan terhadap nilai konservasi tinggi yang menjadi rekomendasi hasil identifikasi pihak ke-2 (konsultan).

Selain visi dan misi PT. Xylo indah Pratama juga mempunyai tujuan dalam pengelolaan hutan di kabupaten Musi Rawas : (1) melestarikan dan mengembangkan hutan rakyat dengan jenis pulai, jabon, dan labu budidaya sesuai persyaratan SMF standar FSC. (2) memanfaatkan/memanen jenis kayu pulai, jabon, dan labu sesuai kapasitas hutan rakyat. (3) memproduksi produk slats pensil dari kayu jenis pulai, jabon, dan labu yang dapat ditelusuri asal pohonnya. (4) memberikan manfaat sosial ekonomi bagi masyarakat di kabupaten Musi Rawas diantaranya dengan memberikan peluang kesempatan kerja dan kesempatan berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. (5) melakukan pengelolaan hutan rakyat di kabupaten Musi Rawas yang ramah lingkungan dan tidak merusak kondisi ekologis. (6) merehabilitasi lahan diluar lahan kebun atau pekarangan masyarakat (kawasan hutan) yang tidak produktif dengan penanaman tanaman kayu-kayu antara dengan jenis pulai, jabon, dan labu untuk meningkatkan kualitas lingkungan/ekologis.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian merupakan Karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti yang berjumlah 50 responden, dalam hal ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui karakteristik responden sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	44%
2	Perempuan	28	56%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang dengan persentase 44% dan responden perempuan sebanyak 28 orang karyawan dengan persentase 56%. Responden terbanyak berada pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah persentase sebesar 56%.

### b. Usia

Karakteristik responden menurut usia digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	22	44%
2	31-40 Tahun	19	38%
3	41-50 Tahun	9	18%
4	50 Tahun ke atas	0	0%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 44%, usia 31-40 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 38%, usia 41-50 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 18% dan usia 50 tahun ke atas berjumlah 0 orang dengan persentase 0%. Responden terbanyak berada pada usia 20-30 tahun dengan jumlah 22 orang dan persentase sebesar 44%.

### c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir digambarkan pada tabel di bawah ini:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SLTA	19	38%
2	D3	17	34%
3	S1	12	24%
4	S2	2	4%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui responden dengan pendidikan terakhir SMA/SLTA berjumlah 19 orang dengan persentase 38%, pendidikan terakhir D3 berjumlah 17 orang dengan persentase 34%, pendidikan terakhir S1 berjumlah 12 orang dengan persentase 24%, dan pendidikan terakhir S2 berjumlah 2 orang dengan persentase 4%. Responden terbanyak berada pada pendidikan terakhir SMA/SLTA yaitu 19 orang dengan persentase sebesar 38%.

### 4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

#### a. Frekuensi Variabel Beban Kerja $X_1$

Berdasarkan 9 pernyataan yang diberikan mengenai Beban kerja  $X_1$ , maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Responden BK1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	4%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	30	60%
5	Sangat Setuju	11	22%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14%, jawaban setuju berjumlah 30 orang dengan presentase 60%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan presentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK1 adalah jawaban setuju sebanyak 30 orang dan persentase sebesar 60%.

Tabel 4.5 Frekuensi Responden BK2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	4%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	29	58%
5	Sangat Setuju	12	24%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 29 orang dengan presentase 58%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan presentase 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK2 adalah jawaban setuju sebanyak 29 orang dan persentase sebesar 58%.

Tabel 4.6 Frekuensi Responden BK3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	6	12%
4	Setuju	30	60%
5	Sangat Setuju	11	22%
Total		50	100%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang dengan presentase 12%, jawaban netral berjumlah 6 orang dengan presentase 12%, jawaban setuju berjumlah 30 orang dengan presentase 60%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan presentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK3 adalah jawaban setuju sebanyak 30 orang dan persentase sebesar 60%.

Tabel 4.7 Frekuensi Responden BK4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	4	8%
4	Setuju	23	46%
5	Sangat Setuju	23	46%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 46%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 46%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK4 adalah jawaban setuju sebanyak 23 orang dan persentase sebesar 46%.

Tabel 4.8 Frekuensi Responden BK5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	4%
3	Netral	8	16%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	29	58%
5	Sangat Setuju	11	22%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 8 orang dengan presentase 16%, jawaban setuju berjumlah 29 orang dengan presentase 58%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan presentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK5 adalah jawaban setuju sebanyak 29 orang dan persentase sebesar 58%.

Tabel 4.9 Frekuensi Responden BK6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	4%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	29	58%
5	Sangat Setuju	12	24%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 29 orang dengan presentase 58%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan presentase 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK6 adalah jawaban setuju sebanyak 29 orang dan persentase sebesar 58%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10 Frekuensi Responden BK7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	0	0%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	6	12%
4	Setuju	29	58%
5	Sangat Setuju	12	24%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 6 orang dengan presentase 12%, jawaban setuju berjumlah 29 orang dengan presentase 58%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan presentase 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK7 adalah jawaban setuju sebanyak 29 orang dan persentase sebesar 58%.

Tabel 4.11 Frekuensi Responden BK8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	4%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	28	56%
5	Sangat Setuju	13	26%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 28 orang dengan presentase 56%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 13 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan presentase 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK8 adalah jawaban setuju sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 56%.

Tabel 4.12 Frekuensi Responden BK9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	29	58%
5	Sangat Setuju	11	22%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 29 orang dengan presentase 58%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan presentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada BK9 adalah jawaban setuju sebanyak 29 orang dan persentase sebesar 58%.

### b. Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja $X_2$

Berdasarkan 9 pernyataan yang diberikan mengenai Lingkungan kerja  $X_2$ , maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13 Frekuensi Responden LK1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	18	36%
5	Sangat Setuju	21	42%
Total		50	100%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2%, jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang dengan presentase 42%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK1 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang dan persentase sebesar 42%.

Tabel 4.14 Frekuensi Responden LK2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	19	38%
5	Sangat Setuju	20	40%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK2 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.15 Frekuensi Responden LK3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	4%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Netral	7	14%
4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	21	42%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang dengan presentase 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK3 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang dan persentase sebesar 42%.

Tabel 4.16 Frekuensi Responden LK4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	25	50%
5	Sangat Setuju	18	36%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 25 orang dengan presentase 50%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK4 adalah jawaban setuju sebanyak 25 orang dan persentase sebesar 50%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17 Frekuensi Responden LK5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	19	38%
5	Sangat Setuju	20	40%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2% , jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK5 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.18 Frekuensi Responden LK6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	2	4%
3	Netral	6	12%
4	Setuju	21	42%
5	Sangat Setuju	19	38%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 6 orang dengan presentase 12%, jawaban setuju berjumlah 21 orang dengan presentase 42%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan presentase 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK6 adalah jawaban setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 42%.

Tabel 4.19 Frekuensi Responden LK7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	23	46%
5	Sangat Setuju	19	38%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 46%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK7 adalah jawaban setuju sebanyak 23 orang dan persentase sebesar 46%.

Tabel 4.20 Frekuensi Responden LK8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	19	38%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2% , jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan presentase 6%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK8 adalah jawaban setuju sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.21 Frekuensi Responden LK9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Netral	7	14%
4	Setuju	22	44%
5	Sangat Setuju	20	40%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 7 orang dengan presentase 14%, jawaban setuju berjumlah 22 orang dengan presentase 44%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada LK9 adalah jawaban setuju sebanyak 22 orang dan persentase sebesar 44%.

### c. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan 15 pernyataan yang diberikan mengenai Kinerja Karyawan Y, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.22 Frekuensi Responden KK1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Netral	8	16%
4	Setuju	21	42%
5	Sangat Setuju	21	42%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 8 orang dengan presentase 16%, jawaban setuju berjumlah 21 orang dengan presentase 42%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang dengan presentase 42%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK1 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang dan persentase sebesar 42%.

Tabel 4.23 Frekuensi Responden KK2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	6%
4	Setuju	30	60%
5	Sangat Setuju	17	34%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban setuju berjumlah 30 orang dengan presentase 60%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 17 orang dengan presentase 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK2 adalah jawaban setuju sebanyak 30 orang dan persentase sebesar 60%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.24 Frekuensi Responden KK3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Natral	6	12%
4	Setuju	21	42%
5	Sangat Setuju	23	46%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 6 orang dengan presentase 12%, jawaban setuju berjumlah 21 orang dengan presentase 42%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 46%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK3 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang dan persentase sebesar 46%.

Tabel 4.25 Frekuensi Responden KK4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	6	12%
4	Setuju	22	44%
5	Sangat Setuju	19	38%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban netral berjumlah 6 orang dengan presentase 12%, jawaban setuju berjumlah 22 orang dengan presentase 44%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan pada KK4 adalah jawaban setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 44%.

Tabel 4.26 Frekuensi Responden KK5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	8	16%
4	Setuju	22	44%
5	Sangat Setuju	20	40%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 8 orang dengan presentase 16%, jawaban setuju berjumlah 22 orang dengan presentase 44%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK5 adalah jawaban setuju sebanyak 22 orang dan presentase sebesar 44%.

Tabel 4.27 Frekuensi Responden KK6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	6%
4	Setuju	31	62%
5	Sangat Setuju	16	32%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 3 orang dengan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

presentase 6%, jawaban setuju berjumlah 31 orang dengan presentase 62%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%. dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK6 adalah jawaban setuju sebanyak 31 orang dan persentase sebesar 62%.

Tabel 4.28 Frekuensi Responden KK7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	6%
4	Setuju	30	60%
5	Sangat Setuju	17	34%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban setuju berjumlah 30 orang dengan presentase 60%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 17 orang dengan presentase 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK7 adalah jawaban setuju sebanyak 30 orang dan persentase sebesar 60%.

Tabel 4.29 Frekuensi Responden KK8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	8	16%
4	Setuju	19	38%
5	Sangat Setuju	23	46%
Total		50	100%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 8 orang dengan presentase 16%, jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 46%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK8 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang dan persentase sebesar 46%.

Tabel 4.30 Frekuensi Responden KK9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	6%
4	Setuju	32	64%
5	Sangat Setuju	15	30%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban setuju berjumlah 32 orang dengan presentase 64%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang dengan presentase 30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK9 adalah jawaban setuju sebanyak 32 orang dan persentase sebesar 64%.

Tabel 4.31 Frekuensi Responden KK10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	6	12%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	24	48%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 6 orang dengan presentase 12%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 24 orang dengan presentase 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK10 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang dan persentase sebesar 48%.

Tabel 4.32 Frekuensi Responden KK11

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	4%
3	Netral	6	12%
4	Setuju	22	44%
5	Sangat Setuju	20	40%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 4%, jawaban netral berjumlah 6 orang dengan presentase 12%, jawaban setuju berjumlah 22 orang dengan presentase 44%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK11 adalah jawaban setuju sebanyak 22 orang dan persentase sebesar 44%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.33 Frekuensi Responden KK12

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	8	16%
4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	22	44%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 8 orang dengan presentase 16%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang dengan presentase 44%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK12 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang dan persentase sebesar 44%.

Tabel 4.34 Frekuensi Responden KK13

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	6%
4	Setuju	29	58%
5	Sangat Setuju	18	36%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban setuju berjumlah 29 orang dengan presentase 58%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang dengan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

presentase 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK13 adalah jawaban setuju sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 58%.

Tabel 4.35 Frekuensi Responden KK14

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	6%
4	Setuju	30	60%
5	Sangat Setuju	17	34%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban setuju berjumlah 30 orang dengan presentase 60%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 17 orang dengan presentase 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK14 adalah jawaban setuju sebanyak 30 orang dan persentase sebesar 60%.

Tabel 4.36 Frekuensi Responden KK15

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	6%
4	Setuju	29	58%
5	Sangat Setuju	18	36%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan presentase 0%, jawaban netral berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban tidak setuju berjumlah 29 orang dengan presentase 58%, dan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%. dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada KK15 adalah jawaban setuju sebanyak 29 orang dan persentase sebesar 58%.

### d. Frekuensi Variabel Stress Kerja Z

Berdasarkan 15 pernyataan yang diberikan mengenai Stress kerja Z, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.37 Frekuensi Responden SK1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	5	10%
3	Netral	11	22%
4	Setuju	17	34%
5	Sangat Setuju	16	32%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2% , jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang dengan presentase 10%, jawaban netral berjumlah 11 orang dengan presentase 22%, jawaban setuju berjumlah 17 orang dengan presentase 34%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK1 adalah jawaban setuju sebanyak 17 orang dan persentase sebesar 34%.

Tabel 4.38 Frekuensi Responden SK2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	14	28%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	19	38%
5	Sangat Setuju	13	26%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 14 orang dengan presentase 28%, jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 13 orang dengan presentase 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK2 adalah jawaban setuju sebanyak 19 orang dan persentase sebesar 38%.

Tabel 4.39 Frekuensi Responden SK3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	13	26%
4	Setuju	18	36%
5	Sangat Setuju	15	30%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.39, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 13 orang dengan presentase 26%, jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang dengan presentase 30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK3 adalah jawaban setuju sebanyak 18 orang dan persentase sebesar 36%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.40 Frekuensi Responden SK4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	12	24%
4	Setuju	16	32%
5	Sangat Setuju	18	36%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 12 orang dengan presentase 24%, jawaban setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK4 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang dan persentase sebesar 36%.

Tabel 4.41 Frekuensi Responden SK5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	5	10%
3	Netral	13	26%
4	Setuju	19	38%
5	Sangat Setuju	12	24%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2% , jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang dengan presentase 10%, jawaban netral berjumlah 13 orang dengan presentase 26%, jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan presentase 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK5 adalah jawaban setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 38%.

Tabel 4.42 Frekuensi Responden SK6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	13	26%
4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	13	26%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 13 orang dengan presentase 26%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 13 orang dengan presentase 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK6 adalah jawaban setuju sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.43 Frekuensi Responden SK7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	13	26%
4	Setuju	17	34%
5	Sangat Setuju	16	32%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 13 orang dengan presentase 26%, jawaban setuju berjumlah 17 orang dengan presentase 34%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK7 adalah jawaban setuju sebanyak 17 orang dan persentase sebesar 34%.

Tabel 4.44 Frekuensi Responden SK8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	5	10%
3	Netral	12	24%
4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	12	24%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2% , jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang dengan presentase 10%, jawaban netral berjumlah 12 orang dengan presentase 24%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan presentase 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK8 adalah jawaban setuju sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.45 Frekuensi Responden SK9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	14	28%
4	Setuju	19	38%
5	Sangat Setuju	14	28%
Total		50	100%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 12 orang dengan presentase 24%, jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK9 adalah jawaban setuju sebanyak 19 orang dan persentase sebesar 38%.

Tabel 4.46 Frekuensi Responden SK10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	12	24%
4	Setuju	18	36%
5	Sangat Setuju	16	32%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 12 orang dengan presentase 24%, jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK10 adalah jawaban setuju sebanyak 18 orang dan persentase sebesar 36%.

Tabel 4.47 Frekuensi Responden SK11

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	12	24%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	16	32%
5	Sangat Setuju	18	36%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 12 orang dengan presentase 24%, jawaban setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK11 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang dan persentase sebesar 36%.

Tabel 4.48 Frekuensi Responden SK12

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	5	10%
3	Netral	13	26%
4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	11	22%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan presentase 2% , jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang dengan presentase 10%, jawaban netral berjumlah 13 orang dengan presentase 26%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan presentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK12 adalah jawaban setuju sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 40%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.49 Frekuensi Responden SK13

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	14	28%
4	Setuju	20	40%
5	Sangat Setuju	12	24%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 14 orang dengan presentase 28%, jawaban setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan presentase 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK13 adalah jawaban setuju sebanyak 20 orang dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.50 Frekuensi Responden SK14

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	6%
3	Netral	12	24%
4	Setuju	16	32%
5	Sangat Setuju	19	38%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang dengan presentase 6%, jawaban netral berjumlah 12 orang dengan presentase 24%, jawaban setuju berjumlah 16 orang dengan presentase 32%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

dengan presentase 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK14 adalah jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 38%.

Tabel 4.51 Frekuensi Jawaban Responden SK15

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	8%
3	Netral	13	26%
4	Setuju	19	38%
5	Sangat Setuju	14	28%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui bahwa jumlah jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan presentase 0% , jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 8%, jawaban netral berjumlah 13 orang dengan presentase 26%, jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan presentase 38%, dan jawaban sangat setuju berjumlah 14 orang dengan presentase 28%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling dominan pada SK1 adalah jawaban setuju sebanyak 19 orang dan persentase sebesar 38%.

### 4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

#### a. Analisis Variabel Beban Kerja $X_1$

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel komunikasi  $X_1$  dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.52 Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja  $X_1$

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
BK1	Fasilitas kerja yang tersedia cukup memadai untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif	4	0.721
BK2	Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan	4.02	0.735

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	saya merasa pekerjaan menjadi lebih berat		
BK3	Kondisi t...rja (seperti suhu, kebisingan, pencahayaan) membuat saya merasa cukup lelah dalam bekerja	3.98	0.761
BK4	Karyawan harus bekerja lembur karena waktu kerja normal tidak cukup untuk menyelesaikan beban pekerjaan saya	4.38	0.629
BK5	Karyawan sering terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan karena keterbatasan waktu	3.98	0.735
BK6	Karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua tugasnya	4.02	0.735
BK7	Banyaknya target yang harus dicapai membuat karyawan kesulitan mengatur prioritas kerja	4	0.775
BK8	Karyawan merasa tertekan karena harus mencapai target dalam jumlah yang banyak setiap harinya	4.04	0.747
BK9	Target kerja yang ditetapkan kepada karyawan seringkali terlalu tinggi untuk dicapai dalam waktu yang tersedia	3.96	0.774
<b>Rata-rata</b>		<b>4.042</b>	<b>0.734</b>

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 4.52, diketahui rata-rata *mean* variabel beban kerja  $X_1$  adalah 4.042 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 0.734. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.734 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk beban kerja  $X_1$ . *Mean* tertinggi berada pada item BK4 yaitu 4.38 dan *mean* terendah berada pada item BK9 yaitu 3.96.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Analisis Variabel Lingkungan kerja X<sub>2</sub>

Berikut ini ada analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item variabel Lingkungan kerja X<sub>2</sub> dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.53 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan kerja X<sub>2</sub>

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
LK1	Suasana kerja yang hangat dan bersahabat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja	4.1	0.985
LK2	Karyawan merasa suasana kerja di perusahaan bias memotivasi untuk bekerja lebih baik	4.1	0.922
LK3	Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas	4.2	0.825
LK4	Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama dan saling menghargai	4.22	0.672
LK5	Hubungan dengan sesame rekan kerja menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung	4.08	0.977
LK6	Karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan sesame rekan kerjanya	4.08	0.956
LK7	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung pelaksanaan tugas secara optimal	4.2	0.748
LK8	Peralatan dan teknologi yang tersedia di tempat kerja dalam kondisi baik dan terawatt	4.06	0.968
LK9	Tersedianya akses internet yang cepat dan handal	4.22	0.756
<b>Rata-rata</b>		<b>4.14</b>	<b>0.867</b>

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.53, diketahui rata-rata *mean* variabel Lingkungan kerja adalah 4.14 dengan mayoritas jawaban responden setuju dan *standard deviation* adalah 0.867. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.867 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk Lingkungan kerja X<sub>2</sub>. *Mean* tertinggi berada pada item LK9 yaitu 4.22 dan *mean* terendah berada pada item LK1 yaitu 4.1.

### c. Analisis Variabel Kinerja Karyawan Y

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel Lingkungan kerja X<sub>2</sub> dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.54 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Y

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
KK1	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	4.26	0.716
KK2	Karyawan mengetahui secara jelas wewenang dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya	4.28	0.567
KK3	Karyawan selalu bertanya jika terdapat hal yang kurang dipahami terkait tugas dan tanggung jawabnya	4.34	0.681
KK4	Karyawan sering memberikan ide-ide baru dan inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja	4.14	0.849
KK5	Karyawan aktif mencari solusi baru untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan	4.24	0.709

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KK6	Karyawan bersedia untuk mencoba metode atau pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas	4.26	0.559
KK7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat sesuai dengan target yang ditetapkan	4.28	0.567
KK8	Karyawan bekerja dengan cepat tanpa mengabaikan kualitas hasil pekerjaan	4.3	0.728
KK9	Karyawan seringkali terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan	4.24	0.55
KK10	Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan berkualitas tinggi	4.36	0.686
KK11	Karyawan teliti dalam mengerjakan tugas dan memperhatikan secara detail setiap pekerjaannya	4.16	0.857
KK12	Hasil output pekerjaan karyawan seringkali tidak sesuai dengan standat pekerjaan	4.28	0.722
KK13	Karyawan bekerja sama dengan baik bersama tim lainnya	4.3	0.574
KK14	Karyawan mampu berkomunikasi baik dengan anggota tim lainnya	4.28	0.567
KK15	Karyawan aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan tim	4.3	0.574
<b>Rata-rata</b>		<b>4.268</b>	<b>0.6604</b>

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui rata-rata *mean* variabel kinerja karyawan Y adalah 4.268 dengan mayoritas jawaban responden setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 0.6604. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.6604 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk kinerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

karyawan. *Mean* tertinggi berada pada item KK10 yaitu 4.36 dan *mean* terendah berada pada item KK15 yaitu 4.3.

d. Analisis Variabel Stress kerja Z

Berikut ini ada analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel Stress kerja Z dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.55 Statistik Deskriptif Variabel Stress kerja Z

<b>Item</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Standard Deviation</b>
SK1	Karyawan sering merasa kwalahan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan	3.84	1.046
SK2	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas dengan baik	3.82	0.91
SK3	Karyawan seringkali harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	3.88	0.93
SK4	Peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja tidak jelas	3.92	0.956
SK5	Karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja dalam menjalankan perannya	3.72	1.001
SK6	Karyawan sering kali mengalami konflik peran, dimana tuntutan dari berbagai pihak seringkali bertentangan	3.84	0.902
SK7	Karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja	3.9	0.943
SK8	Karyawan merasa tertekan karena hubungan interpersonal yang kurang harmonis ditempat kerja	3.74	0.996

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SK9	Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja yang menambah beban emosional	3.82	0.91
SK10	Sistem pengambilan keputusan tempat kerja saya tidak transparan dan efisien	3.92	0.935
SK11	Struktur organisasi di perusahaan terlalu birokratis dan rumit	3.98	0.927
SK12	Saya merasa kurang memiliki kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab dalam jabatan yang saya pegang	3.7	0.985
SK13	Atasan saya kurang memberikan dukungan dan bimbingan yang cukup	3.8	0.894
SK14	Gaya kepemimpinan atasan di perusahaan tidak mendukung kesejahteraan karyawan	4.02	0.927
SK15	Atasan kurang memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja karyawannya	3.84	0.924
<b>Rata-rata</b>		<b>3.8493</b>	<b>0.9457</b>

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui rata-rata *mean* variabel Stress kerja Z adalah 3.8493 dengan mayoritas jawaban responden netral dan rata-rata *standard deviation* adalah 0.9457. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.9457 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk Stress kerja Z. *Mean* tertinggi berada pada item SK14 yaitu 4.02 dan *mean* terendah berada pada item SK12 yaitu 3.7.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### 4.2.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

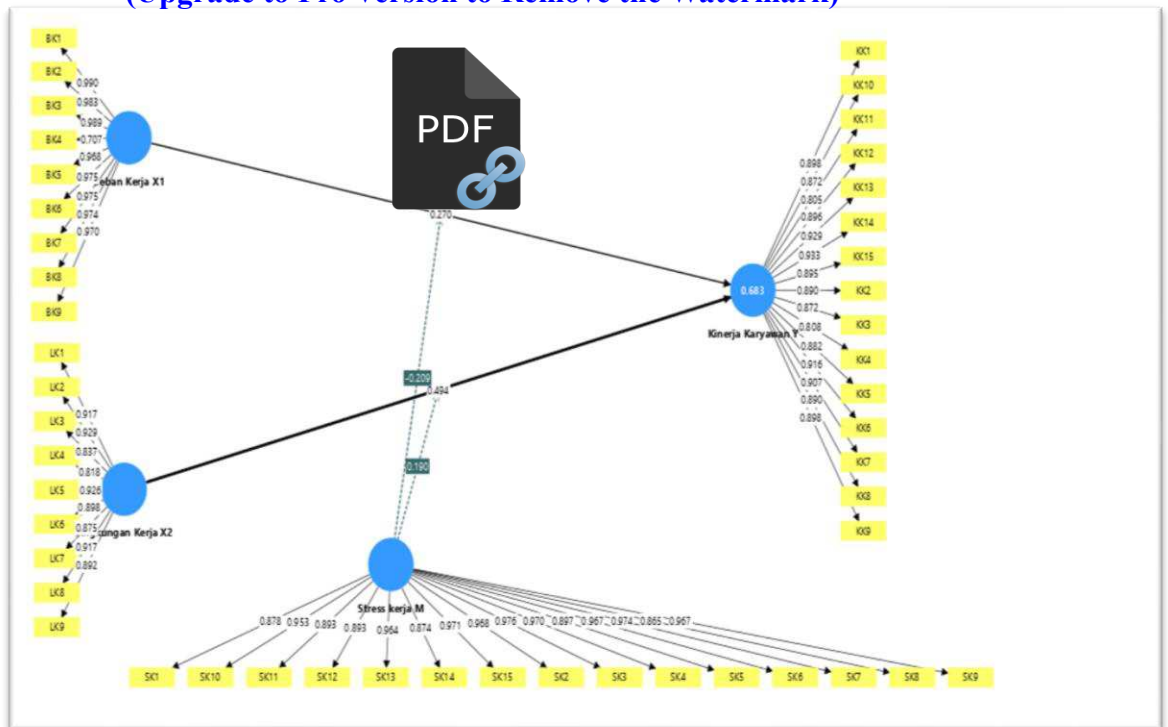
Analisis *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator-indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted* (AVE) (Sholihin, Prof. Mahfud, 2020).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus  $> 0.5$ . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015). Berikut ini merupakan skema model program PLS pada penyebaran kuesioner pada tanggal 16 Desember 2024 yang disajikan:

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.1 *Outer Model*

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.56 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
<b>Beban Kerja X<sub>1</sub></b>	<b>BK1</b>	<b>0.990</b>
	<b>BK2</b>	<b>0.983</b>
	<b>BK3</b>	<b>0.989</b>
	<b>BK4</b>	<b>0.707</b>
	<b>BK5</b>	<b>0.968</b>
	<b>BK6</b>	<b>0.975</b>
	<b>BK7</b>	<b>0.975</b>
	<b>BK8</b>	<b>0.974</b>
	<b>BK9</b>	<b>0.970</b>
<b>Lingkungan Kerja X<sub>2</sub></b>	<b>LK1</b>	<b>0.917</b>
	<b>LK2</b>	<b>0.929</b>
	<b>LK3</b>	<b>0.837</b>
	<b>LK4</b>	<b>0.818</b>
	<b>LK5</b>	<b>0.926</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	LK6	0.898
	LK7	0.875
	LK8	0.917
	LK9	0.892
<b>Kinerja Karyawan Y</b>	KK1	0.898
	KK2	0.872
	KK3	0.805
	KK4	0.896
	KK5	0.929
	KK6	0.933
	KK7	0.895
	KK8	0.890
	KK9	0.872
	KK10	0.808
	KK11	0.882
	KK12	0.916
	KK13	0.907
	KK14	0.890
	KK15	0.898
<b>Stress Kerja M</b>	SK1	0.878
	SK2	0.953
	SK3	0.893
	SK4	0.893
	SK5	0.964
	SK6	0.874
	SK7	0.971
	SK8	0.968
	SK9	0.976
	SK10	0.970
	SK11	0.897
	SK12	0.967
	SK13	0.974
	SK14	0.865
	SK15	0.967

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

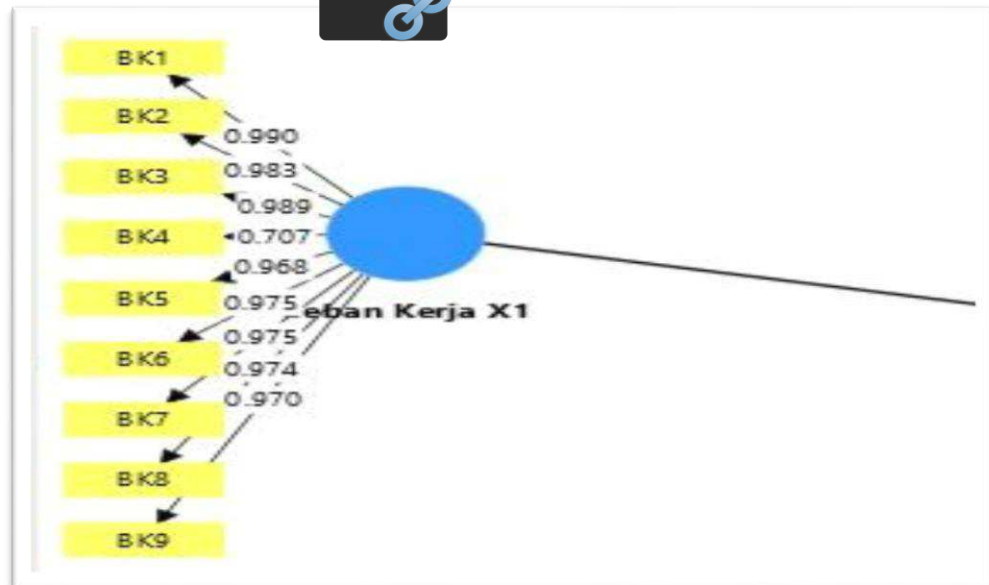
Berdasarkan tabel 4.56, diketahui nilai *outer loadings* dari setiap item pernyataan. Dasar pengambilan keputusan terkait model pengukuran adalah model dikatakan baik jika nilai *outer loadings* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada setiap konstruk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memenuhi kriteria yang berarti *outer model* memenuhi validitas konvergen.

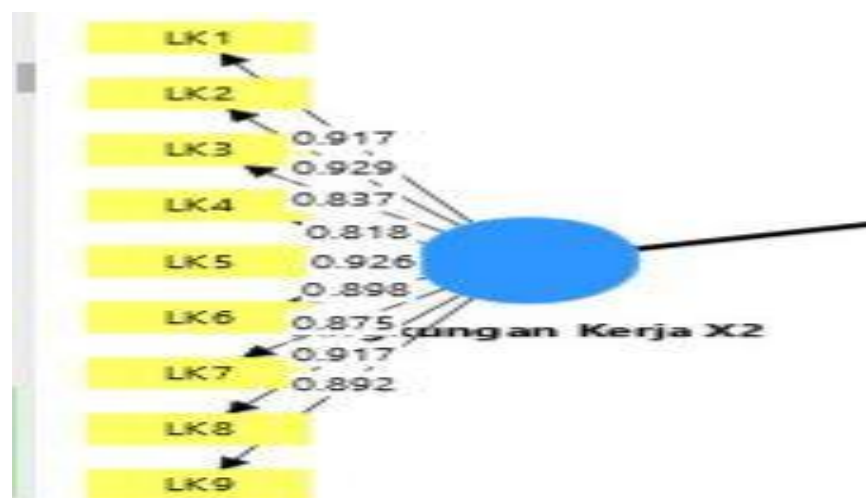
### 1. Beban kerja $X_1$



Gambar 4.2 *Output* Konstruksi Beban kerja  $X_1$

Dari gambar 4.2, diketahui seluruh item pada konstruksi Beban kerja  $X_1$  memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item  $> 0,70$ .

### 2. Lingkungan kerja $X_2$



Gambar 4.3 *Output* Konstruksi Lingkungan kerja  $X_2$

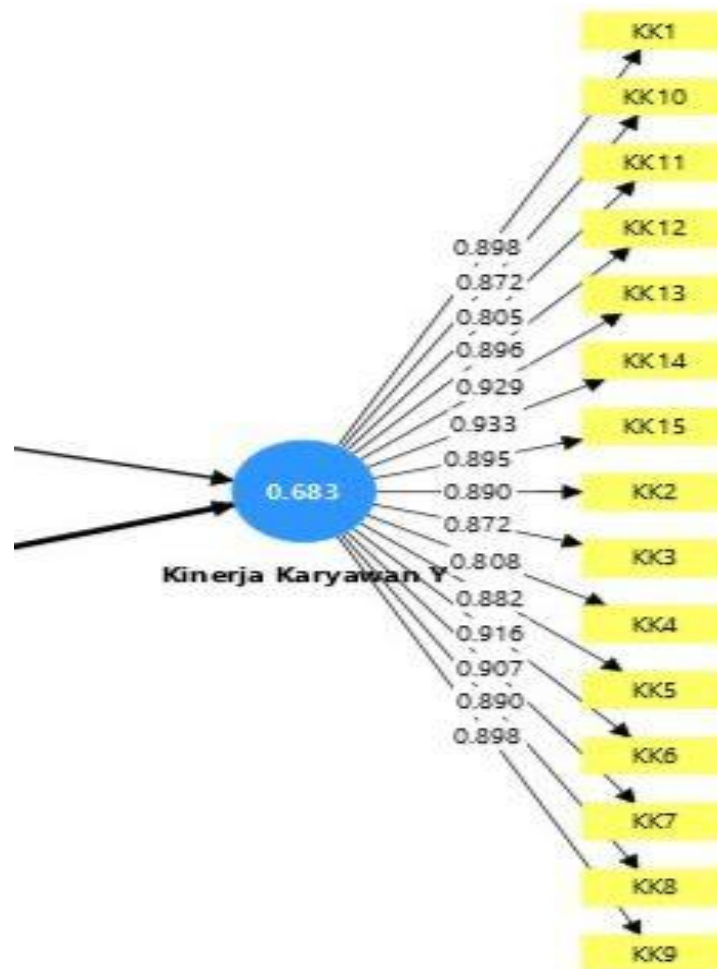
## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari gambar 4.3, diketahui seluruh item pada konstruk

Lingkungan k... memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai... item  $> 0,70$ .

### 3. Kinerja Karyawan



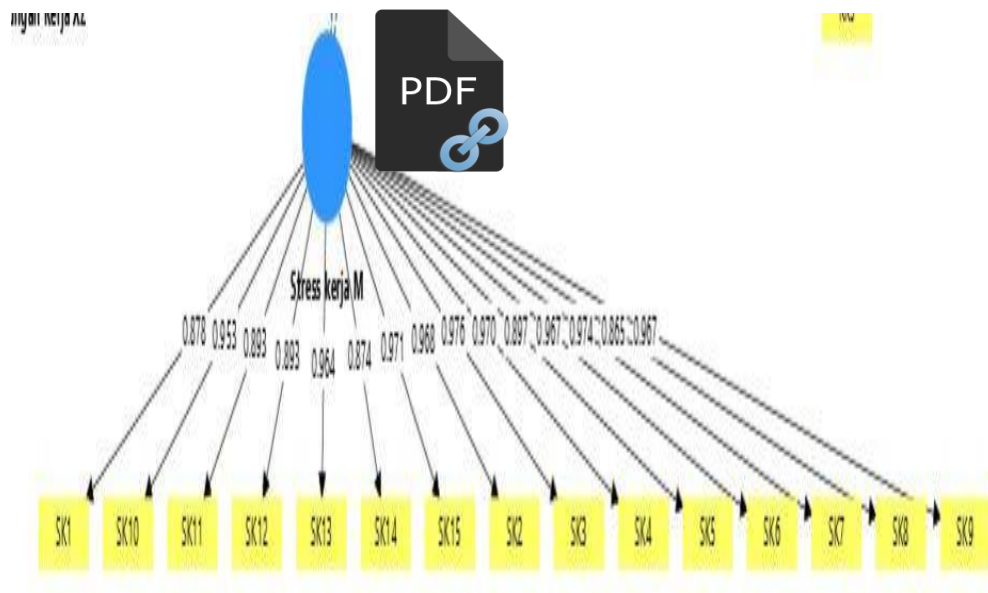
Gambar 4.4 *Output* Konstruk kinerja karyawan Y

Dari gambar 4.4, diketahui seluruh item pada konstruk Kinerja karyawan Y memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item  $> 0,70$ .

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4. Stress kerja Z



Gambar 4.5 Output Konstruk Stress kerja Z

Dari gambar 4.5, diketahui seluruh item pada konstruk Stress kerja Z memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item  $> 0,70$ .

#### b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.57 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Beban Kerja X1	Kinerja Karyawan Y	Lingkungan Kerja X2	Stress kerja M
BK1	0.990	0.625	0.557	0.346
BK2	0.983	0.618	0.543	0.365
BK3	0.989	0.609	0.568	0.294
BK4	0.707	0.634	0.485	0.342
BK5	0.968	0.615	0.531	0.332
BK6	0.975	0.612	0.561	0.347
BK7	0.975	0.597	0.572	0.296
BK8	0.974	0.613	0.545	0.382
BK9	0.970	0.600	0.544	0.282
KK1	0.609	0.898	0.583	0.557
KK10	0.562	0.872	0.691	0.537
KK11	0.489	0.805	0.756	0.502
KK12	0.611	0.896	0.589	0.576

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<b>KK13</b>	0.597	0.929	0.636	0.558
<b>KK14</b>	0.505	0.933	0.630	0.535
<b>KK15</b>	0.484	0.895	0.615	0.471
<b>KK2</b>	0.484	0.890	0.621	0.500
<b>KK3</b>	0.484	0.872	0.699	0.513
<b>KK4</b>	0.484	0.808	0.766	0.485
<b>KK5</b>	0.572	0.882	0.572	0.525
<b>KK6</b>	0.600	0.916	0.599	0.524
<b>KK7</b>	0.562	0.907	0.586	0.522
<b>KK8</b>	0.644	0.890	0.616	0.576
<b>KK9</b>	0.560	0.898	0.567	0.485
<b>LK1</b>	0.418	0.573	0.917	0.556
<b>LK2</b>	0.451	0.608	0.929	0.539
<b>LK3</b>	0.564	0.622	0.837	0.369
<b>LK4</b>	0.587	0.752	0.818	0.295
<b>LK5</b>	0.423	0.591	0.926	0.552
<b>LK6</b>	0.432	0.594	0.898	0.577
<b>LK7</b>	0.605	0.662	0.875	0.414
<b>LK8</b>	0.428	0.604	0.917	0.567
<b>LK9</b>	0.635	0.689	0.892	0.444
<b>SK1</b>	0.293	0.413	0.431	0.878
<b>SK10</b>	0.338	0.579	0.558	0.953
<b>SK11</b>	0.341	0.554	0.533	0.893
<b>SK12</b>	0.293	0.429	0.370	0.893
<b>SK13</b>	0.336	0.615	0.512	0.964
<b>SK14</b>	0.337	0.539	0.572	0.874
<b>SK15</b>	0.340	0.603	0.502	0.971
<b>SK2</b>	0.340	0.608	0.501	0.968
<b>SK3</b>	0.343	0.597	0.522	0.976
<b>SK4</b>	0.335	0.586	0.530	0.970
<b>SK5</b>	0.297	0.426	0.362	0.897
<b>SK6</b>	0.338	0.607	0.532	0.967
<b>SK7</b>	0.341	0.607	0.539	0.974
<b>SK8</b>	0.287	0.411	0.402	0.865
<b>SK9</b>	0.336	0.609	0.512	0.967

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 4.57, diketahui perolehan nilai *cross loading* pada setiap variabel penelitian. Model pengukuran yang baik menurut pengujian validitas diskriminan adalah jika nilai *cross loading*  $> 0,70$ . Perolehan pada konstruk Beban kerja  $X_1$ , Lingkungan kerja  $X_2$ , Kinerja Karyawan  $Y$ , dan Stress kerja  $M$  nilai *cross loading*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seluruhnya  $> 0,70$ . Sehingga dapat dikatakan konstruk yang digunakan valid secara diskriminan.

Tabel 4.58 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Beban kerja <math>x_1</math></b>	<b>0.906</b>
<b>Kinerja karyawan Y</b>	<b>0.786</b>
<b>Lingkungan kerja <math>x_2</math></b>	<b>0.793</b>
<b>Stress kerja Z</b>	<b>0.874</b>

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 4.58, diketahui nilai AVE dari setiap konstruk  $> 0,50$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pada model valid secara diskriminan.

### 4.2.5 Reliabilitas

#### a. Uji *Composite Reliability*

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.59 Nilai *Composite Reliability*

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Beban kerja <math>x_1</math></b>	<b>0.989</b>
<b>Kinerja karyawan Y</b>	<b>0.982</b>
<b>Lingkungan kerja <math>x_2</math></b>	<b>0.972</b>
<b>Stress kerja Z</b>	<b>0.990</b>

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.59, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali, I., & latan, hengky 2015).

#### b. Uji *Chronbach's Alpha*

*Outer Model* selain diukur untuk menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinilai reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.60 Nilai *Chornbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
<b>Beban kerja <math>x_1</math></b>	<b>0.986</b>
<b>Kinerja karyawan Y</b>	<b>0.980</b>
<b>Lingkungan kerja <math>x_2</math></b>	<b>0.967</b>
<b>Stress kerja Z</b>	<b>0.990</b>

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.60, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali, I., & latan, hengky 2015).

### 4.2.6 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis *SmartPLS* 3.2.9 sebagai berikut.

Tabel 4.61 Nilai *Output Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Beban kerja <math>X_1</math></b>	<b>BK1</b>	251.986	<b>0,000</b>
	<b>BK2</b>	101.779	<b>0,000</b>
	<b>BK3</b>	227.077	<b>0,000</b>
	<b>BK4</b>	12.373	<b>0,000</b>
	<b>BK5</b>	41.762	<b>0,000</b>
	<b>BK6</b>	56.963	<b>0,000</b>
	<b>BK7</b>	60.628	<b>0,000</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	BK8	66.201	0,000
	BK9	46.821	0,000
Lingkungan Kerja X <sub>2</sub>		22.741	0,000
		23.013	0,000
		11.577	0,000
		15.352	0,000
	LK5	24.463	0,000
	LK6	19.889	0,000
	LK7	19.688	0,000
	LK8	23.108	0,000
	LK9	23.367	0,000
Kinerja karyawan Y	KK1	30.402	0,000
	KK2	21.320	0,000
	KK3	21.314	0,000
	KK4	17.646	0,000
	KK5	25.024	0,000
	KK6	31.256	0,000
	KK7	27.335	0,000
	KK8	29.491	0,000
	KK9	24.570	0,000
	KK10	21.737	0,000
	KK11	17.904	0,000
	KK12	30.386	0,000
	KK13	41.683	0,000
	KK14	46.672	0,000
	KK15	19.225	0,000
Stress kerja M	SK1	11.198	0,000
	SK2	57.448	0,000
	SK3	80.077	0,000
	SK4	73.910	0,000
	SK5	12.162	0,000
	SK6	61.642	0,000
	SK7	79.681	0,000
	SK8	10.422	0,000
	SK9	56.418	0,000
	SK10	30.918	0,000
	SK11	11.401	0,000
	SK12	11.954	0,000
	SK13	54.834	0,000
	SK14	10.893	0,000
	SK15	60.054	0,000

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

### 4.2.7 Analisis R-Squares (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.62 Nilai R-Squares

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja karyawan Y	0,683	0,647

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 2025

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.62, menunjukkan bahwa nilai R Squares

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kinerja karyawan Y berada pada rentan 0,683 yang menunjukkan bahwa  $R^2$  moderat. Untuk menunjukkan kategori model nilai  $R_2$  yaitu 0.75 (Kuat), 0.50 (Moderate) dan 0.25 (Lemah).



### 4.2.8 Hasil Hipotesis

Tabel 4.63 Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban kerja X1 -> kinerja karyawan Y	0.270	0.256	0.102	2.645	<b>0.008</b>
Lingkungan kerja X2 -> kinerja karyawan Y	0.494	0.500	0.125	3.961	<b>0.000</b>
Stres kerja M x beban kerja X1 -> kinerja karyawan Y	-0.209	-0.198	0.108	1.933	<b>0.053</b>
Stress kerja M x lingkungan kerja X2 -> kinerja karyawan Y	0.190	0.197	0.094	2.023	<b>0.043</b>


Sumber: Olah Data *SmartPLS 2025*

Berdasarkan tabel 4.66, diketahui perolehan nilai *original sample*, *T-statistics*, dan *P-values* dari *path coefficient*. Pengujian hipotesis diterima jika nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diperoleh adalah:

- a.  $H_1$  : Beban kerja  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* 2,645 > 1,96 dan *P-values* 0,008 < 0,05 terdapat pengaruh negatif antara Beban kerja  $X_1$  terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,270 atau 27% yang berarti setiap peningkatan 1% pada beban kerja, maka nilai efektivitas kerja akan berkurang sebesar 0,270 atau 27% di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.
- b.  $H_2$  : Lingkungan kerja  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* 3,961 > 1,96 dan *P-values* 0,000 < 0,05, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja  $X_2$  terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti setiap nilai budaya kerja bertambah 1%, maka efektivitas kerja akan mengalami

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- peningkatan sebesar 0,494 atau 49,4% di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.
- c.  $H_3$  : Stres kerja Z asi tidak signifikan pengaruh beban kerja  $X_1$  terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics*  $1,933 < 1,96$  dan *P-values*  $0,053 > 0,05$ . Namun terdapat pengaruh negatif antara stress kerja Z pengaruh beban kerja  $X_1$  terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,209 atau -20,9% yang berarti setiap peningkatan 1% pada stress kerja pengaruh beban kerja, maka nilai kinerja karyawan akan berkurang sebesar -0,209 atau -20,9% di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.
- d.  $H_4$  : Stres kerja Z memoderasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja  $X_2$  terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics*  $2,023 > 1,96$  dan *P-values*  $0,043 < 0,05$ , terdapat pengaruh positif antara stress kerja Z pengaruh lingkungan kerja  $X_2$  terhadap kinerja karyawan Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,190 atau 19% yang berarti setiap nilai Stres kerja Z pengaruh lingkungan kerja bertambah 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,190 atau 19% di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.

### 4.3 Pembahasan


#### a. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti

Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja bias berasal dari beberapa Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja dan Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Penelitian ini menghasilkan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Beliti. Beban kerja mampu mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar - 0,270 atau 27%.

Penelitian Achmad  dan Muhamad Ekhsan, 2022 Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut sebagian karyawan di perusahaan mengutarakan Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Kecamatan Muara Beliti di definisikan sebagai jumlah jam kerja yang di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan pemahaman mengenai beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga langkah-langkah yang akan di ambil perusahaan tepat untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan produktifitas.

### **b. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti**

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan/pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan/pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan/pegawai bekerja Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti. Lingkungan kerja di PT. Xylo Indah Pratama mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,494 atau 49,4%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dengan demikian setiap peningkatan pada budaya kerja maka efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,494 atau 49,4%.

Hasil penelitian Vaal et al., (2020) menunjukkan secara parsial variabel stress kerja berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.

Dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Kecamatan Muara Beliti. Tujuan utamanya adalah untuk menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja karyawan dan mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

### c. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Moderasi Di PT.Xylo Indah Pratama Muara Beliti

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya. Penelitian ini menghasilkan stress kerja yang mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.

Penelitian (Rochman & 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 Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempaan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik- baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti

Lingkungan kerja merupakan salah satu kondisi yang dihadapi oleh karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif akan mendukung dan memberikan rasa nyaman seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penerapan Lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang nyaman dalam pekerjaan akan mempercepat tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini menghasilkan Stres kerja mampu memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti. Dari hasil tersebut dapat ditelaah bahwa Lingkungan memiliki pengaruh sangat tinggi terhadap kinerja karyawan yang dapat memicu stress kerja.

Penelitian (Rendra, 2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Informasi ini menandakan bahwa lingkungan kerja memberikan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan bagaimana stress kerja dapat memoderasi hubungan tersebut di PT. Xylo Indah Pratama Kevamatan Muara Beliti. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kinerja, dan stress kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja. Tujuan utamanya adalah untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan stress kerja saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam kepada perusahaan tentang bagaimana mengelola kedua faktor tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal.



### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti. Beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,270 atau 27% . Beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kecepatan kerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,494 atau 49,4% dengan demikian setiap peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,494 atau 49,4%.
- c. Stres kerja memoderasi tidak signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti. Stress kerja memoderasi beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,209 atau -20,9%. Dari hasil tersebut dapat ditelaah bahwa stress kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan.
- d. Stres kerja mampu memoderasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti. Dan memiliki arah positif sebesar 0,190 atau 19% . Dari hasil tersebut dapat di telaah bahwa lingkungan bias memicu strss kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **5.2 Saran**

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dan sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian, yaitu:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk menunjang dan melakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Bagi peneliti lainnya jika ingin meneliti dengan objek yang sama, peneliti meneliti dengan variabel yang berbeda demi kesempurnaan dan perbaikan dari PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti.
- b. Saran bagi PT. Xylo Indah Pratama Muara Beliti, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan serta sebagai bahan pertimbangan untuk tetap memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja dan memperhatikan kinerja karyawan agar tidak membebani karyawan dan membuatnya stres demi kesejahteraan karyawan, karena dengan meningkatkan ketiga hal tersebut maka akan tercapai visi dan misi instansi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Masruri dan Muhamad Hasan. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11(1), Juli 2022, 753–761. <https://stiemuttaqien.ac.id/index.php/OJS/article/view/792>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan Pkn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Daulay, M. (2021). Implementasi Bimbingan Konseling Islam dalam Stres. *Jurnal Al-Irsyad: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(2), 283–296. <https://doi.org/10.24952/bki.v3i2.4875>
- Faeni, P. D., Muhajirin, A., & Sumaryono. (2023). Higher Instruction Human Resources Management (HRM) Hones and Information Administration Specialist Presence. In *International Publishing House*. <http://repository.ubharajaya.ac.id/23184/1/E-Book 4.pdf>
- Ghozali, I., & latan, hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls*.
- Haryono, S. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel Pls*.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>
- Jurnal I.pdf*. (n.d.).
- Karundeng, C. C. (n.d.). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG MANADO*.
- Liawati. (2024). Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–120. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Prof, Dr.H. Siswoyo Haryono,MM, Mp. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Aos Lisrel PLS*. PT.Intermedia Personalia Utama.
- Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, A. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 uNTUK Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro Semarang.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Putranto. (2013). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenous Pada Guru Besar Jawa*. 2(2), 12–17.
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Sidiq, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSD). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rendra, A. Y. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131–138.
- Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Jurnal Cita Ekonomika*, 13(1), 19–28. <https://doi.org/10.51125/citaekonomika.v13i1.2648>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sari, indah liana, Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press the Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in Pt. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- Setiawan, T., & Yana, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni),


## Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Zalianty, at all farida nurul b... liah jenny. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1). <https://www.ksi-indonesia.org/assets/uploads/original/2020/03/ksi-1585501090.pdf><https://www.unhi.ac.id/id/berita/detail-berita/UNHI-Launching-Sistem-Sruti>[https://kepuustakaan-presiden.perpusnas.go.id/uploaded\\_files/pdf/article\\_clipping/normal/BUNG\\_KA](https://kepuustakaan-presiden.perpusnas.go.id/uploaded_files/pdf/article_clipping/normal/BUNG_KA)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**LAMPIRAN**





YAYASAN DWI TUNGGAL PALEMBANG  
**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
Jalan Jenderal Besar H.H. Sumantri KM.13 Kel. Lubuk Kumbang Kel. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

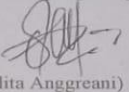
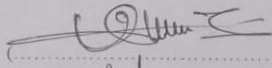
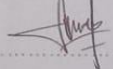
**Formulir Pengajuan Judul Skripsi**  
**Program Studi Manajemen**


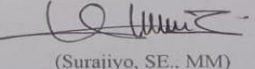
Nama	: Marlita Anggreani
NIM	: 2101010137
Alamat	: Dusun VII, Sidoharjo, kec. Tugumulyo, kab. Musi Rawas
No.Hp	: 0822-6180-0038

Rumusan Masalah 1	: Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT.Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
Judul 1	: <i>Ka</i> <i>17/9</i> <i>24</i> Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT.Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
Rumusan Masalah 2	: Bagaimana pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
Judul 2	: Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
Rumusan Masalah 3	: Bagaimana pengaruh beban kerja stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
Judul 3	: Pengaruh beban kerja stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Xylo Indah Pratama kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas

**Diusulkan Judul Nomor : 1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)\***

	Lubuk Linggau, September 2024
	Mahasiswa yang mengusulkan,
	
	(Marlita Anggreani)
Menyetujui Dosen Pembimbing,	
Pembimbing 1 (Surajiyo, SE., MM)	 .....)
Pembimbing 2 (Ade Famalika, S.Si., M.Stat)	 .....)

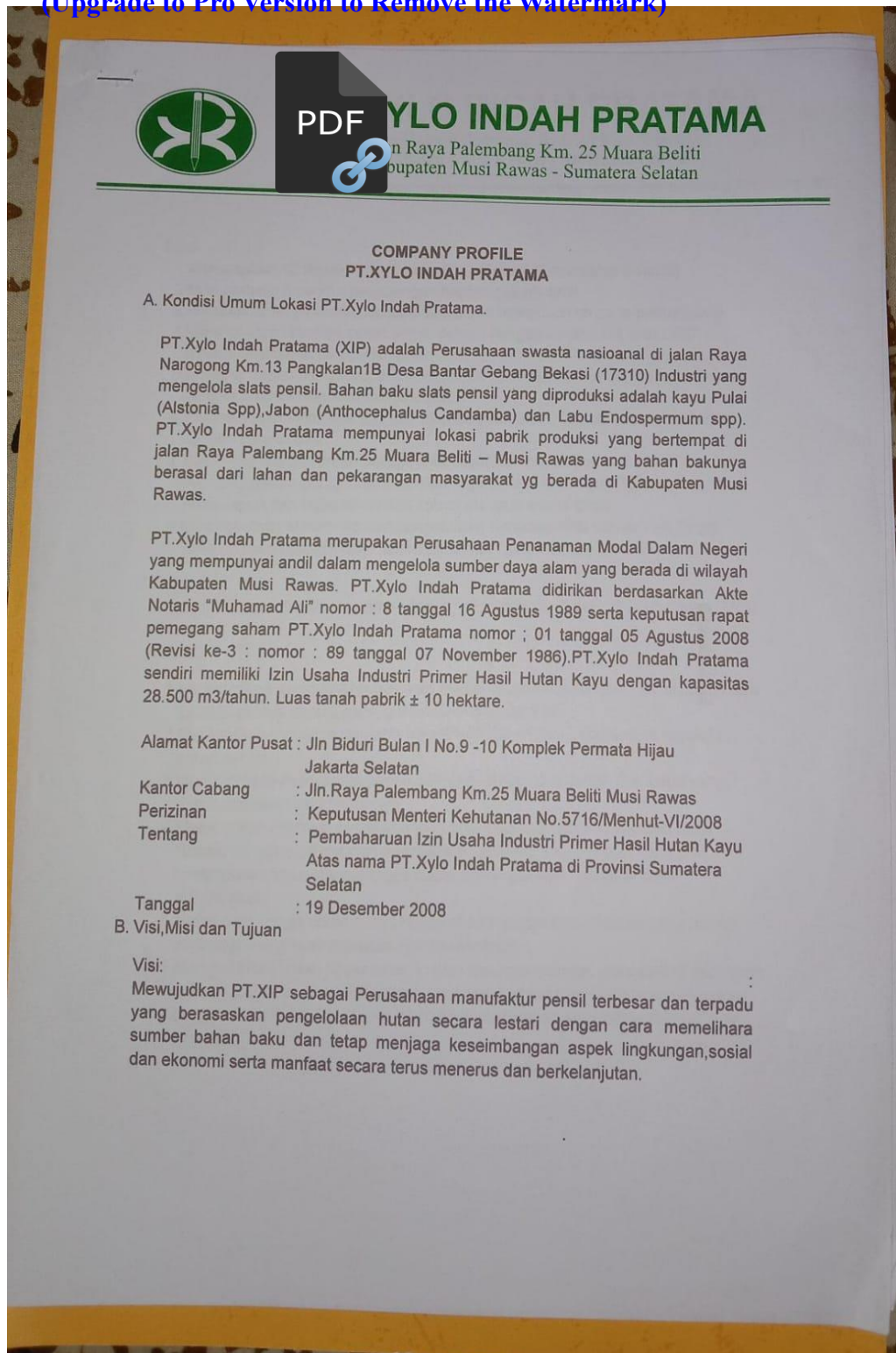
<p><b>Mengesahkan,</b>  Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Sosial Dan Humaniora,</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">(Assoc Prof Dr. Dheo Rimbano, SE., M. Si)</p>	<p><b>Mengetahui,</b>  Ketua Program Studi,</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">(Surajiyo, SE., MM)</p>
---	--

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)	0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)	0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
0733-3280300 (Pascasarjana)	Admin@univbinainsan.ac.id	univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Lampiran 1. Surat pengajuan Judul

## Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 2. Company profil PT. Xylo Indah Pratama

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**PT. XYLO INDAH PRATAMA**  
Palembang Km. 25 Muara Beliti  
Musi Rawas - Sumatera Selatan

**Misi:**

1. Menerapkan 10 Prinsip dan kriteria FSC (Forest Stewardship Council)
2. Memperbaiki prosedur penebangan berdampak minimal
3. Melaksanakan Evaluasi Dampak Sosial dan menyusun rencana pemantauan
4. Meningkatkan kualitas penebangan sesuai dengan konsep RIL dan COC melalui sosialisasi dan penerapan.
5. Efisiensi bahan baku dengan meningkatkan nilai tambah limbah semperan kayu yang di produksi kembali menjadi slat
6. Pembentukan kelompok tani dan membagikan bibit 100 ribu batang per tahun kepada petani mitra.
7. Swakelola limbah rumah tangga untuk dijadikan pupuk kompos & membudayakan pemakaian pestisida organik oleh kelompok Petani Mitra Pulau, Jabon dan Labu lahan dari kebun maupun warga desa.
8. Meningkatkan Monitoring dan pengelolaan terhadap Nilai Konservasi Tinggi yang menjadi rekomendasi hasil indentifikasi pihak ke -2 ( konsultan )

**C. Tujuan:**  
Tujuan PT.Xylo Indah Pratama dalam pengelolaan hutan di Kabupaten Musi Rawas adalah:

1. Melestarikan dan mengembangkan Hutan Rakyat dengan jenis Pulau, Jabon dan Labu budidaya sesuai persyaratan SFM standar FSC.
2. Memanfaatkan/memanen jenis kayu Pulau, Jabon dan Labu sesuai kapasitas hutan rakyat.
3. Memproduksi Produk slat pensil dari kayu jenis Pulau, Jabon dan Labu yang dapat ditelusuri asal pohonnya
4. Memberikan manfaat sosial ekonomi bagi masyarakat di kabupaten Musi Rawas diantaranya dengan memberikan peluang kesempatan kerja dan kesempatan berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat .
5. Melakukan pengelolaan hutan rakyat di kabupaten Musi Rawas yang ramah lingkungan dan tidak merusak kondisi ekologis
6. Merehabilitasi lahan diluar lahan kebun atau pekarangan masyarakat (kawasan hutan) yang tidak produktif dengan penanaman tanaman kayu-kayuan antara dengan jenis Pulau, Jabon dan labu untuk meningkatkan kualitas lingkungan/ ekologis.

Lampiran 3. Visi, misi, dan tujuan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PDF**

DAFTAR KARYAWAN  
PT. XYLO INDAH P...  
PERIODE BULAN ...

NOMOR	NAMA LENGKAP	JABATAN/ PEKERJAAN	J/K	STATUS KERJA	TANGGAL MASUK
<b>I. NON PRODUKSI</b>					
<b>A. STAF KANTOR</b>					
01	FREDY WIJAYA	MANAGER PABRIK	L	TETAP	01-01-1990
02	PANDU TARSANA	KA. PERSONALIA	L	TETAP	01-02-2012
03	MARNIATI	ADM. PERSONALIA	P	TETAP	17-04-1995
04	SARTIKA INDAH	ADM. PERSONALIA	P	TETAP	10-08-2010
05	ENI PURWATI	KASIR/KEUANGAN	P	TETAP	03-04-1998
06	NOVI HANDAYANI	ADM. KEUANGAN	P	KONTRAK	05-08-2015
07	TRISNA MURTI	PEMBELIAN	P	TETAP	29-06-1995
08	LIZA ANGGRAINI	ADM. PRODUKSI	P	TETAP	31-08-2004
09	SULISTARINI	ADM. PRODUKSI	P	TETAP	15-06-2011
10	MUJONO (EPENG)	SUPIR	L	TETAP	01-09-1995
11	DEWI IRWANA SARI	OBSERVASI & KPI	P	TETAP	28-03-2016
12	LIDIAWATI	GANIS PKG	P	TETAP	08-05-1995
13	HERI KAPRI	GUDANG SPARE PART	L	KONTRAK	30-08-2012
14	SIGIT PURWADI	SUPIR	L	KONTRAK	06-09-2012
15	DEKA NUSANTI	POLIKLINIK	P	KONTRAK	28-03-2016
16	RICKY WIJAYA (*)	OBSERVASI & KPI (GANIS PKB)	L	HONOR	01-10-2020
17	M. YUSUF (*)	COC PRODUKSI (GANIS PKG)	L	HONOR	01-01-2021
<b>B. MEKANIK (MAINTENANCE)</b>					
18	WIDODO	KA. MEKANIK	L	HONOR	04-01-1987
19	SUPRIYANTO	MEKANIK LISTRIK	L	TETAP	29-11-1996
20	NURDIN BAYU SAPUTRO	MEKANIK LISTRIK	L	KONTRAK	15-09-2018
21	RUSDADI (IYUS)	ASAH GERGAJI BANDSAW	L	BHL	01-09-2016
22	OGI SAPUTRA	ASAH GERGAJI MBL	L	BHL	08-02-2022
23	AHAD NURDIN	MEKANIK UMUM	L	TETAP	20-04-2007
24	RUDI HARTONO	KR. MEKANIK	L	KONTRAK	02-06-2009
25	NANANG BUSTOMI	MEKANIK UMUM	L	KONTRAK	29-01-2014
26	YOGI WIDIANTO SYAPUTRA	ASAH GERGAJI BANDSAW	L	BHL	06-06-2022
27	SUPRIYATNO	ASAH GERGAJI GATTER	L	TETAP	22-01-1990
28	MUCHTAR JAYA	MEKANIK GATTER	L	TETAP	06-03-1997
29	ERIK INDRA CAHYA	MEKANIK GATTER	L	TETAP	10-09-2007
30	DARMAN YOHANES	MEKANIK GATTER	L	KONTRAK	06-10-2016
31	SYAIFUL ISKANDAR	SETTING GATTER	L	TETAP	05-02-1999
32	DIDIN SUHARTO		L	TETAP	01-05-2019
33	INDRIAS LISTIAWAN	KEPALA MTC GARTER	L	KONTRAK	05-01-2022
<b>C. SATUAN PENGAMANAN (SATPAM)</b>					
34	FIRMAN AFRIADI	ANGGOTA	L	TETAP	01-02-2001
35	A. YUSWADI	ANGGOTA	L	TETAP	01-02-2001
36	SANAN	ANGGOTA	L	KONTRAK	01-09-2011
37	NASRO'I	KOMANDAN REGU 2 (DUA)	L	TETAP	01-02-2001
38	TARSUSI	ANGGOTA	L	TETAP	02-01-2008
39	TABRANI	ANGGOTA	L	TETAP	01-03-2006
40	ROSIDIN	ANGGOTA	L	KONTRAK	04-01-2008
41	ABU BAKAR	KOMANDAN REGU 3 (TIGA)	L	KONTRAK	18-12-2007
42	IRWANSYAH	ANGGOTA	L	TETAP	01-03-2003
43	AMIR SYARIFUDIN	ANGGOTA	L	KONTRAK	29-10-2012
44	RAHMANUDIN	ANGGOTA	L	KONTRAK	06-01-2009

Lampiran 4. Data karyawan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PDF**

NOMOR	NAMA LENGKAP	BATAN/ KERJAAN	I/K	STATUS KERJA	TANGGAL MASUK
<b>D. TUKANG BANGUNAN</b>					
45	MARKUAT	KEPALA TUKANG	L	BHL	05-03-2004
46	DELLY UTOMO	TUKANG	L	BHL	03-04-2007
47	RESA HANJAYA	TUKANG	L	BHL	08-07-2014
48	SUPRAPTO	TUKANG	L	BHL	21-05-2005
49	SUGENG	TUKANG	L	BHL	05-08-2013
50	SUGENG SANTOSO	TUKANG	L	BHL	22-04-2024
51	DONI PURWANTO	TUKANG	L	BHL	22-04-2024
52	M. YANUARDI	TUKANG	L	BHL	22-04-2024
53	DODI	TUKANG	L	BHL	22-04-2024
<b>E. KEBERSIHAN (UMUM)</b>					
54	NAPSIA	OB KANTOR	P	BHL	06-10-2016
55	MASUBA	WC & AIR MINUM	L	BHL	15-12-2008
56	FITRI	KEBERSIHAN TAMAN	L	BHL	2004
57	YANTO, SJ	KEBERSIHAN TAMAN	L	BHL	2000

Data karyawan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NOMOR	NAMA LENGKAP	JABATAN/ KERJAAN	J/K	STATUS KERJA	TANGGAL MASUK
<b>I. VACUM &amp; KD</b>					
98	BAMBANG IRAWAN		L	TETAP	01-12-2006
99	MEIDI ERWANTO		L	TETAP	20-05-1995
100	UNTORO		L	TETAP	29-03-1995
101	M. HARUN		L	TETAP	26-04-1998
102	SUTRISNO	VACUM	L	BHL	26-11-2019
103	WAHYU EFRI LIYANTO	TELLY KD	L	BHL	17-03-2022
<b>J. SUPPLY BONGKAR PALET + PACKING</b>					
104	JUMADI	SUPPLY PALET + PACKING	L	TETAP	21-03-1997
105	ZULKIFLI	SUPPLY PALET + PACKING	L	TETAP	25-08-2006
106	SUMARDI	TRANFORT+ OUTPUT CROSSCUT	L	BHL	06-06-2022
<b>K. OP. CCB MBL + SUPPLY CCB</b>					
107	KOMARUL	OP. CCB	L	TETAP	23-01-1995
108	SUDIRMAN	SUPPLY CCB	L	TETAP	26-04-1996
109	YANTO	OP. CCB	L	BHL	17-02-2022
<b>L. OP. MBL SLAT + SUPPLY OUTPUT MBL SLAT</b>					
110	SUPAHAM	OP. MBL SLAT	L	BHL	18-08-2016
111	SULAIMAN	OP. MBL SLAT	L	BHL	26-11-2019
112	PITRI YADI	OP. MBL SLAT	L	BHL	03-03-2021
113	RANGGA ARDIANSYAH	OP. MBL SLAT	L	BHL	27-02-2024
114	EZI ZULFIKAR	OP. MBL SLAT	L	BHL	27-02-2024
115	WENDY	OP. MBL SLAT	L	BHL	12-03-2024
116	ANDIKA	OP. MBL SLAT	L	BHL	12-03-2024
117	SAPUTRA BIN AZIZ	OP. MBL SLAT	L	BHL	12-03-2024
118	ANDI SAPUTRA	OP. MBL SLAT	L	BHL	12-03-2024
119	AMRULLAH	SUPPLY OUTPUT MBL	L	BHL	10-10-2022
<b>M. TRANSFORT, SORTIR SLAT</b>					
120	YUNITA	TRANSFORT SORTIR	P	TETAP	29-03-1995
121	RADIA	SORTIR	P	TETAP	03-03-1996
122	LELI SURYANI	SORTIR	P	TETAP	10-09-1999
<b>N. MBL PLY</b>					
123	RUSFAN MAINI	OP. MBL PLY	L	KONTRAK	04-09-2013
124	ANDI	OP. MBL PLY	L	KONTRAK	05-03-2015
125	IDRIS	CCL MULTIRIF	L	BHL	
126	ROSMALA DEWI	TRANSFORT SORTIR	P	TETAP	23-07-1995
127	LINAWATI	SORTIR	P	TETAP	14-09-1999
128	NURHISA	SORTIR	P	TETAP	10-05-1996
129	SUMIYATI	TRANSFORT SORTIR	P	TETAP	21-09-1999
130	YESI MERIATI	SORTIR	P	TETAP	18-08-1995
131	SUSI NANDER	SORTIR	P	TETAP	02-04-1996
132	RUKMINI	TRANSFORT SORTIR	P	TETAP	18-09-1995
133	KARSILA	SORTIR	P	TETAP	18-11-1997
134	NURLELI	TRANSFORT SORTIR	P	TETAP	01-06-1995
135	SILVIA	SORTIR	P	TETAP	29-03-1995
<b>O. SUPPLY IN/OUT</b>					
136	ALFIYAN BIN MARHUM	SUPPLY IN/OUT SORTIR	L	BHL	05-03-2015
137	MUTAROM	SUPPLY IN/OUT SORTIR	L	BHL	18-03-2022
<b>P. ENTEP</b>					
				BOR	-
<b>Q. PACKING</b>					
				BOR	-

Data karyawan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NOMOR	NAMA LENGKAP	PEKERJAAN/TAJAN	J/K	STATUS KERJA	TANGGAL MASUK
<b>II. DIVISI PRODUKSI RAW SLATS</b>					
<b>A. PRODUCTION PLANNING INVENTORY CONTROL</b>					
58	RUSMINA	PLANNING INVENTORY CONTROL (K3)	P	TETAP	18-02-2006
59	EVA DIANA SARI	PLANNING INVENTORY CONTROL (K3)	P	TETAP	25-07-2005
<b>B. KA. SHIFT</b>					
60	EDI YANSYAH	KA. SHIFT RAW SLAT	L	TETAP	15-09-1999
61	PATTURAHMAN	KA SHIFT SLAT MERAH & GD FG	L	TETAP	07-05-1990
<b>C. KA. REGU</b>					
62	ROSDIANA	KA. REGU SORTIR MBL SLAT	P	TETAP	09-04-1995
63	SYAMSUN NAZI	KR. GATTER	L	TETAP	20-03-1997
64	YENI BETRIK	KR. PACKING	P	TETAP	30-06-2010
65	AMAN SAPUTRA	KR. GATTER	L	TETAP	13-06-1995
66	WAHYU PRIVO H.	KR. ENTEP & VACUM	L	KONTRAK	01-03-2018
<b>D. QUALITY CONTROL (QC)</b>					
67	USMAN	CCB & MBL SLAT	L	TETAP	01-06-1995
68	DELIYANTI SARI	QC SORTIR	P	TETAP	18-04-1995
69	SOPRI ARIANSYAH	QC BANDSAW	L	TETAP	20-03-1997
70	JULI KARMADI	WIP SLAT	L	TETAP	15-04-1995
71	EKA SUSANTI	ADM GUDANG SLAT FG	P	TETAP	13-04-1995
72	ISKANDAR SUSANTO	LABORATORIUM	L	KONTRAK	12-04-2008
<b>E. BANDSAW (LOG &amp; ST)</b>					
73	DARYONO	STOCK GUDANG ST	L	TETAP	10-10-1999
74	TURI	PENERIMAAN	L	TETAP	22-01-1990
75	IWAN SETIAWAN	GRADER LOG	L	TETAP	19-07-1999
76	SUNARTO, B	GRADER LOG	L	TETAP	11-08-1999
77	SARAH AZIZ	TELLY ST	L	TETAP	14-03-1995
78	SUNYOTO	TELLY ST	L	TETAP	02-01-1998
79	M. AZHARI	SUPPLY PALET + PACKING	L	TETAP	06-04-1995
<b>F. FORKLIF</b>					
80	AL IMRON	OPERATOR FORKLIF	L	KONTRAK	01-09-2022
81	SAPUTRA	OPERATOR FORKLIF	L	KONTRAK	01-09-2022
<b>G. BOILER &amp; BAGHOUSE</b>					
82	DAMIN	BOILER	L	TETAP	23-01-1995
83	SYAMSUDIN	BOILER	L	TETAP	26-08-2005
84	SUNARTO, A	BOILER	L	TETAP	13-09-1994
85	NADIMAN	BOILER	L	TETAP	06-03-1997
86	TARMEDI	BOILER	L	TETAP	11-09-1999
87	RODIANSYAH	BOILER	L	KONTRAK	01-04-2009
88	JAHARUDIN	BOILER	L	KONTRAK	07-12-2009
89	SUNARNO	BOILER	L	KONTRAK	01-04-2009
90	NOVTA ADI SAPUTRA	PENGGORENGAN SERBUK	L	BHL	06-06-2022
91	JUANDA	BUANG SERBUK BAKAR	L	BHL	02-05-2014
<b>H. KEBERSIHAN/BUANG SAMPAH</b>					
92	RUSMAYANA	POT TALI + SAPU SORTIR	P	TETAP	08-03-1996
93	SUYARTI	SAPU ENTEP/PACKING/MULTIRIF	P		29-03-1995
94	SURADI	BUANG SAMPAH PRODUKSI	L	BHL	2007
95	SUTI YONO	BUANG SAMPAH PRODUKSI	L	BHL	08-11-2019
96	AHMAD SUWONO	OP. CCB	L	BHL	03-03-2021
97	MARZUKI	BUANG SAMPAH PRODUKSI	L	BHL	05-08-2022

Daftar karyawan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NOMOR	NAMA LENGKAP	JABATAN/ PEKERJAAN	J/K	STATUS KERJA	TANGGAL MASUK
<b>VI. DIVISI GABUNGAN SSP (SERTIFIKASI, SUPPLY)</b>					
176	YONGKI SURYO ARIE I.				
177	M. ALI WIJAYA		L	KONTRAK	01-01-2024
178	RANI SETIANINGSIH		L	TETAP	05-02-2002
179	DINA ASTRIYANI		P	TETAP	07-01-2008
180	ERWIN SAFARI		P	TETAP	12-10-2012
181	SULISTIYONO	COORDINATOR SUPPLY	L	TETAP	20-01-2012
182	HENDRI AKBAR	COORDINATOR SUPPLY	L	TETAP	01-03-2012
183	DIDI NUGRAHA P.	KEPALA PEMBIBITAN/SUPPLY	L	KONTRAK	19-04-2017
184	M. SOLIKIN	PEMBIBITAN	L	KONTRAK	01-05-2016
185	KASDI	PEMBIBITAN	L	KONTRAK	20-02-2017
186	NAHWANI	PEMBIBITAN	L	BHL	16-10-2023
187	REZA SABDON W.	PENASEHAT SENIOR	L	TETAP	1983
188	SAPARUDIN	GRADER (GANIS PKB)	L	TETAP	18-08-2006
		COORDINATOR SUPPLY	L	TETAP	01-06-2005

NOMOR	NAMA LENGKAP	JABATAN/ PEKERJAAN	J/K	STATUS KERJA	TANGGAL MASUK
<b>VII. MESS GRAHA</b>					
01	SAMLAWI	SATPAM	L	TETAP	01-05-2003
02	SUDIONO	SATPAM	L	KONTRAK	10-11-2010
03	EDIYANTO	SATPAM	L	KONTRAK	17-03-2008
04	MIS (*)	OB	P	HONOR	01-01-2000


NOMOR	NAMA LENGKAP	JABATAN/ PEKERJAAN	J/K	STATUS KERJA	TANGGAL MASUK
<b>VIII. DOKTER KLINIK &amp; KEAMANAN LUAR PABRIK</b>					
01	Dr. LENNY AGUSMASARI	DOKTER KLINIK	P	HONOR	01-10-2019
02	SARNI	KEAMANAN EMPAT LAWANG	L	HONOR	
03	BAMBANG IRAWAN	KEAMANAN SELANGIT	L	HONOR	01-09-2003
04	SAHA BUDIN	KEAMANAN SELANGIT	L	HONOR	01-09-2003
05	SAIDI	KEAMANAN SELANGIT	L	HONOR	01-09-2003
06	NIKO KOSASIH	KEAMANAN SELANGIT	L	HONOR	01-04-2024

  
 PT. PANDU TARSANA  
 BAGIAN PERSONALIA  
 M. PANDU TARSANA, OKTOBER 2024

Daftar karyawan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**PT. XYLO INDAH PRATAMA**  
 Jalan ... Km. 25 Muara Beliti  
 Kabupaten ... Sumatera Selatan

---

Nomor : 078/XIP-MB/K/X/2024 Muara Beliti, 10 Oktober 2024

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora**  
**Universitas Bina Insan**  
**Di Tempat**

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat, Nomor : 0949f/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024, Tertanggal 02 Oktober 2024 dari Universitas Bina Insan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Lubuklinggau, perihal permohonan izin penelitian mahasiswi Program Study Manajemen, dalam rangka penyusunan Skripsi, yang tersebut dibawah ini :

Nama : **MARLITA ANGGRAINI**

NIM : 2101010137

Program Study : Manajemen


Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. XYLO INDAH PRATAMA.

Maka PT. XYLO INDAH PRATAMA – Muara Beliti, mengizinkan mahasiswi tersebut di atas untuk melakukan penelitian sesuai dengan judul Skripsi yang dimaksud.

Besar harapan kami semoga hasil penelitian tersebut dapat bermanfaat dan berdaya guna sebagaimana yang diharapkan.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Perusahaan,  
**BAGIAN PERSONALIA**  
**Panda Tarsana**  
 Ka. Personalia

Lampiran 5. Surat izin penelitian

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

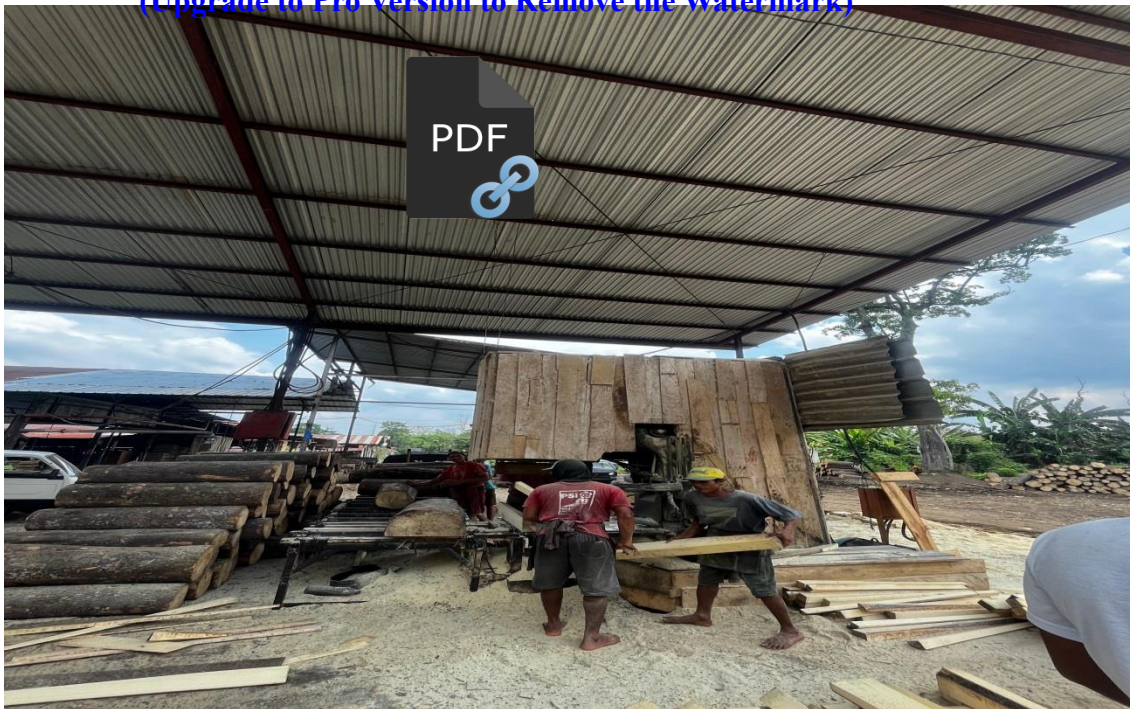


Lampiran 6. Observasi lapangan



Lampiran 7. Wawancara

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 8. Pemotongan kayu



Lampiran 9. Slide pensil / barang jadi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 10 pengisian lembar kuisisioner di PT. Xylo Indah Pratama  
kecamatan Muara Beliti



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 11 Hasil Pengolahan Data

Nilai outer loading

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
<b>Beban Kerja X<sub>1</sub></b>	BK1	0.983
	BK2	0.983
	BK3	0.989
	BK4	0.707
	BK5	0.968
	BK6	0.975
	BK7	0.975
	BK8	0.974
	BK9	0.970
<b>Lingkungan Kerja X<sub>2</sub></b>	LK1	0.917
	LK2	0.929
	LK3	0.837
	LK4	0.818
	LK5	0.926
	LK6	0.898
	LK7	0.875
	LK8	0.917
	LK9	0.892
<b>Kinerja Karyawan Y</b>	KK1	0.898
	KK2	0.872
	KK3	0.805
	KK4	0.896
	KK5	0.929
	KK6	0.933
	KK7	0.895
	KK8	0.890
	KK9	0.872
	KK10	0.808
	KK11	0.882
	KK12	0.916
	KK13	0.907
	KK14	0.890
	KK15	0.898
<b>Stress Kerja M</b>	SK1	0.878
	SK2	0.953
	SK3	0.893
	SK4	0.893
	SK5	0.964
	SK6	0.874

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<b>SK7</b>		<b>0.971</b>
<b>SK8</b>		<b>0.968</b>
<b>SK9</b>		<b>0.976</b>
<b>SK10</b>		<b>0.970</b>
<b>SK11</b>		<b>0.897</b>
<b>SK12</b>		<b>0.967</b>
<b>SK13</b>		<b>0.974</b>
<b>SK14</b>		<b>0.865</b>
<b>SK15</b>		<b>0.967</b>



### Nilai R square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja karyawan Y	0,683	0,647

### Nilai cross loading

Indikator	Beban Kerja X1	Kinerja Karyawan Y	Lingkungan Kerja X2	Stress kerja M
<b>BK1</b>	0.990	0.625	0.557	0.346
<b>BK2</b>	0.983	0.618	0.543	0.365
<b>BK3</b>	0.989	0.609	0.568	0.294
<b>BK4</b>	0.707	0.634	0.485	0.342
<b>BK5</b>	0.968	0.615	0.531	0.332
<b>BK6</b>	0.975	0.612	0.561	0.347
<b>BK7</b>	0.975	0.597	0.572	0.296
<b>BK8</b>	0.974	0.613	0.545	0.382
<b>BK9</b>	0.970	0.600	0.544	0.282
<b>KK1</b>	0.609	0.898	0.583	0.557
<b>KK10</b>	0.562	0.872	0.691	0.537
<b>KK11</b>	0.489	0.805	0.756	0.502
<b>KK12</b>	0.611	0.896	0.589	0.576
<b>KK13</b>	0.597	0.929	0.636	0.558
<b>KK14</b>	0.595	0.933	0.630	0.535
<b>KK15</b>	0.585	0.895	0.615	0.471
<b>KK2</b>	0.588	0.890	0.621	0.500
<b>KK3</b>	0.553	0.872	0.699	0.513
<b>KK4</b>	0.484	0.808	0.766	0.485
<b>KK5</b>	0.572	0.882	0.572	0.525
<b>KK6</b>	0.600	0.916	0.599	0.524
<b>KK7</b>	0.562	0.907	0.586	0.522

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KK8	0.644	0.890	0.616	0.576
KK9	0.560	0.898	0.567	0.485
LK1	0.418	0.752	0.917	0.556
LK2	0.451	0.752	0.929	0.539
LK3	0.564	0.752	0.837	0.369
LK4	0.587	0.752	0.818	0.295
LK5	0.423	0.591	0.926	0.552
LK6	0.432	0.594	0.898	0.577
LK7	0.605	0.662	0.875	0.414
LK8	0.428	0.604	0.917	0.567
LK9	0.635	0.689	0.892	0.444
SK1	0.293	0.413	0.431	0.878
SK10	0.338	0.579	0.558	0.953
SK11	0.341	0.554	0.533	0.893
SK12	0.293	0.429	0.370	0.893
SK13	0.336	0.615	0.512	0.964
SK14	0.337	0.539	0.572	0.874
SK15	0.340	0.603	0.502	0.971
SK2	0.340	0.608	0.501	0.968
SK3	0.343	0.597	0.522	0.976
SK4	0.335	0.586	0.530	0.970
SK5	0.297	0.426	0.362	0.897
SK6	0.338	0.607	0.532	0.967
SK7	0.341	0.607	0.539	0.974
SK8	0.287	0.411	0.402	0.865
SK9	0.336	0.609	0.512	0.967

### Nilai AVE

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Beban kerja $x_1$	<b>0.906</b>
Kinerja karyawan Y	<b>0.786</b>
Lingkungan kerja $x_2$	<b>0.793</b>
Stress kerja Z	<b>0.874</b>

### Nilai composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
Beban kerja $x_1$	<b>0.989</b>
Kinerja karyawan Y	<b>0.982</b>
Lingkungan kerja $x_2$	<b>0.972</b>
Stress kerja Z	<b>0.990</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*Nilai Chornbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Beban kerja $x_1$	<b>0.986</b>
Kinerja karyawan Y	<b>0.980</b>
Lingkungan kerja $x_2$	<b>0.967</b>
Stress kerja Z	<b>0.990</b>

*Nilai Output Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban kerja $X_1$	BK1	251.986	<b>0,000</b>
	BK2	101.779	<b>0,000</b>
	BK3	227.077	<b>0,000</b>
	BK4	12.373	<b>0,000</b>
	BK5	41.762	<b>0,000</b>
	BK6	56.963	<b>0,000</b>
	BK7	60.628	<b>0,000</b>
	BK8	66.201	<b>0,000</b>
	BK9	46.821	<b>0,000</b>
Lingkungan Kerja $X_2$	LK1	22.741	<b>0,000</b>
	LK2	23.013	<b>0,000</b>
	LK3	11.577	<b>0,000</b>
	LK4	15.352	<b>0,000</b>
	LK5	24.463	<b>0,000</b>
	LK6	19.889	<b>0,000</b>
	LK7	19.688	<b>0,000</b>
	LK8	23.108	<b>0,000</b>
	LK9	23.367	<b>0,000</b>
Kinerja karyawan Y	KK1	30.402	<b>0,000</b>
	KK2	21.320	<b>0,000</b>
	KK3	21.314	<b>0,000</b>
	KK4	17.646	<b>0,000</b>
	KK5	25.024	<b>0,000</b>
	KK6	31.256	<b>0,000</b>
	KK7	27.335	<b>0,000</b>
	KK8	29.491	<b>0,000</b>
	KK9	24.570	<b>0,000</b>
	KK10	21.737	<b>0,000</b>
	KK11	17.904	<b>0,000</b>
	KK12	30.386	<b>0,000</b>
	KK13	41.683	<b>0,000</b>
	KK14	46.672	<b>0,000</b>
	KK15	19.225	<b>0,000</b>
Stress kerja M	SK1	11.198	<b>0,000</b>
	SK2	57.448	<b>0,000</b>
	SK3	80.077	<b>0,000</b>
	SK4	73.910	<b>0,000</b>
	SK5	12.162	<b>0,000</b>
	SK6	61.642	<b>0,000</b>
	SK7	79.681	<b>0,000</b>
	SK8	10.422	<b>0,000</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SK9	56.418	0,000
SK10	30.918	0,000
SK11	11.401	0,000
SK12	11.954	0,000
SK13	54.834	0,000
SK14	10.893	0,000
SK15	60.054	0,000

### Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban kerja X1 -> kinerja karyawan Y	0.270	0.256	0.102	2.645	0.008
Lingkungan kerja X2 -> kinerja karyawan Y	0.494	0.500	0.125	3.961	0.000
Stres kerja M x beban kerja X1 -> kinerja karyawan Y	-0.209	-0.198	0.108	1.933	0.053
Stress kerja M x lingkungan kerja X2 -> kinerja karyawan Y	0.190	0.197	0.094	2.023	0.043

### Lampiran 12. Tabulasi Data Penelitian

#### Beban kerja (X<sub>1</sub>)

Responden	Indikator									Total
	Kondisi pekerjaan			Penggunaan waktu			Target yang harus di capai			
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	20
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
11	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
23	2	2	2	4	2	2	2	2	2	20
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
37	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
38	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
47	4	4	4	5	3	5	5	4	3	37
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
50	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39





## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	50
14	3	4	4	4	3	4		3	4	4	4	3	4	4	4	56
15	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	53
26	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	65
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	75
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	75
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	60
36	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	66





## Protected by PDF Anti-Copy Free

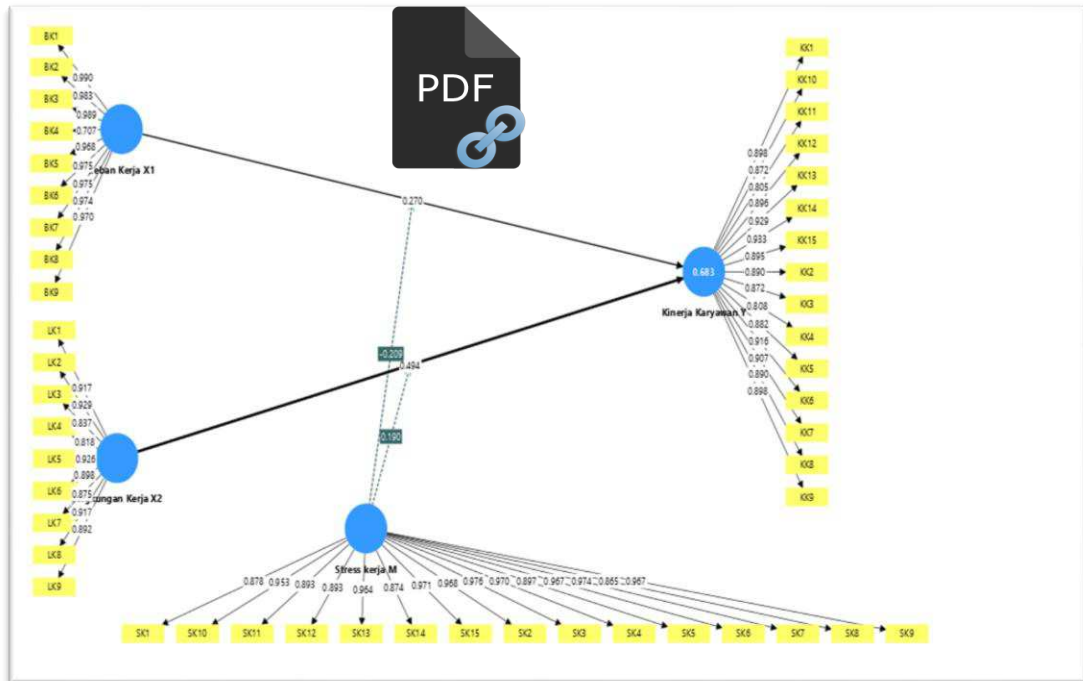
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
37	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
40	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
41	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	64
44	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
45	5	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	54
46	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	64
47	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	63
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
49	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	70
50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	70

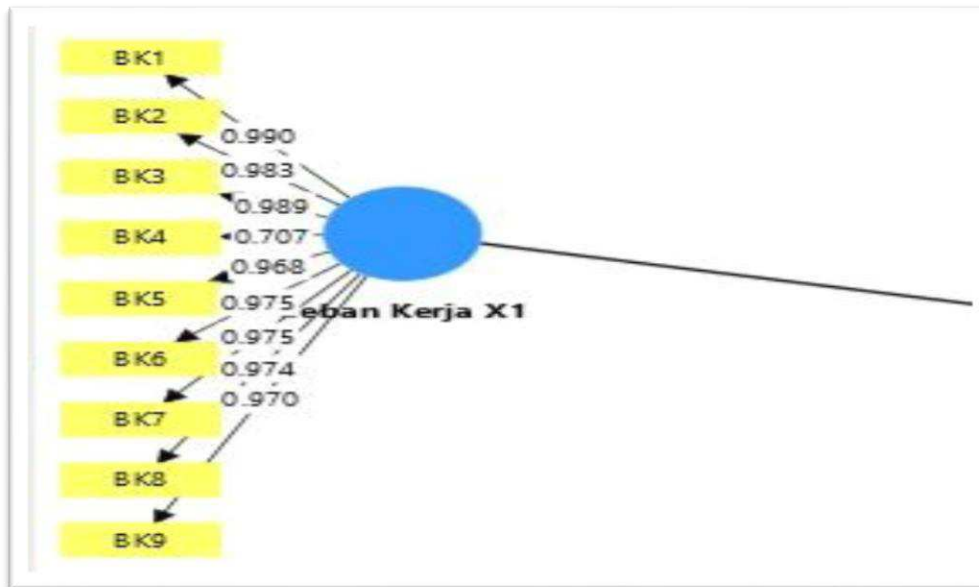
**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 13.Outer model



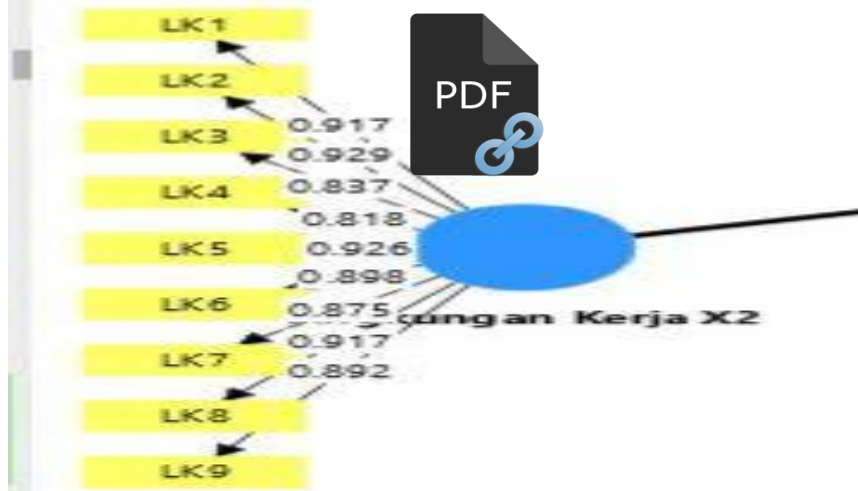
Konstruk Beban kerja X<sub>1</sub>



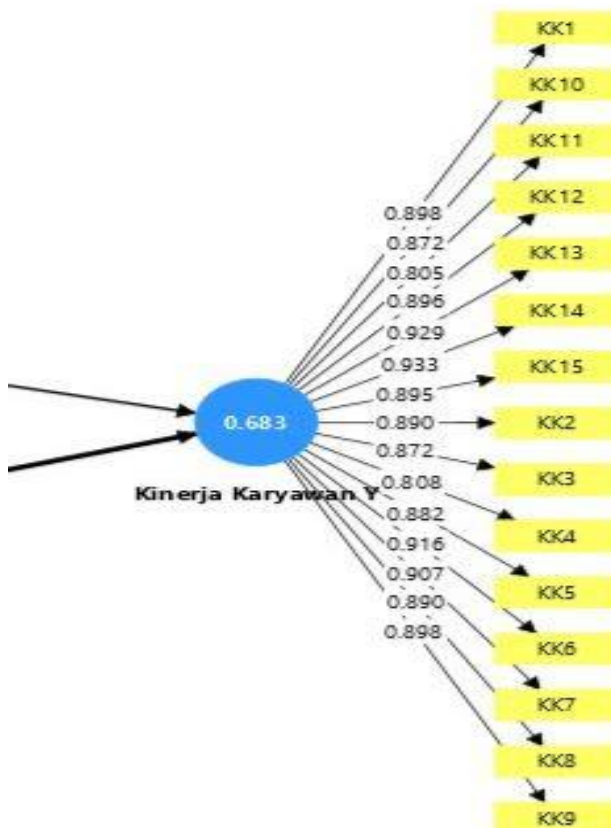
## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Konstruk Lingkungan kerja X<sub>2</sub>



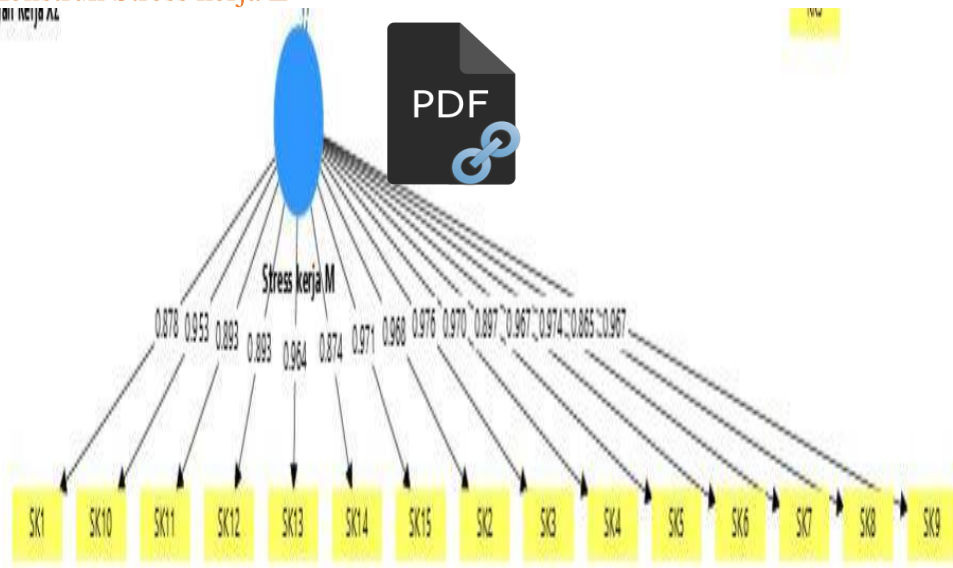
Konstruk Kinerja karyawan Y



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Konstruksi Stress kerja Z



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

