

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. ASTRA DAIHATSU PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Tresna Lestari

NIM : 212019057

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. ASTRA DAIHATSU PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Tresna Lestari

NIM : 212019057

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tresna Lestari

NIM : 212019057

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Tresna Lestari
NIM: 212019057

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

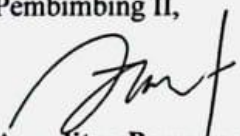
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang
Nama : Tresna Lestari
NIM : 212019057
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal: Agustus 2023

Pembimbing I,


Dr. Yudha Mahrom DS, SE., M.Si
NBM/NIDN:777316/021036092

Pembimbing II,


Arraditva Permana, S.E., M.M.
NIDN: 0225108802

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Belajarliah berdiri dengan kedua kakimu sendiri. Semua orang punya masalahnya masing-masing, maka kamu tidak bisa mengharapkan orang lain untuk mengharapkan orang lain untuk menyelesaikan masalahmu”

(Weightlifting Fairy Kim Bok Joo)

“ Semua butuh proses, karena di setiap proses ada pembelajaran. Jika dipercepat, Allah ingin kita bersyukur. Jika diperlambat, Allah ingin kita bersabar”

“Susah, tapi bismillah”

(Fiersa Besari)

PERSEMBAHAN

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku
Bapak Marjono dan Ibu
Surati
- ❖ Adikku Firmansyah
- ❖ Keluarga Besar Tercinta
- ❖ Almamater Kebangganku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberi dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang penulis hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Terimakasih Ya Allah, Engkau telah memberikan keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku pembimbing satu yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
6. Kedua orang tua dan segenap keluarga yang selalu mendo'akan, selalu memberikan semangat, selalu memberikan pengertian selama penulis menjalani perkuliahan dan akhirnya bisa sampai pada titik ini.
7. Teman - teman yang selalu memberi support, semangat, motivasi, tenaga dan pikiran.
8. Teman - teman kuliah yang selalu memberi support, berbagi ilmu dan pengalaman.
9. Sahabatku Indah Gustini, Salsabila Nurhasanah dan Ernita Dini Kurnianingsih yang selalu membantu dan menghibur disaat saya sedang susah.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

11. Jodoh penulis kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun penulis belum mengetahui, karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kita bagaimanapun caranya.
12. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri, karena mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri
- Akhir kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2023

Penulis

Tresna Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTRA ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
ABCTRAC	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi	41
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	42

E. Data Yang Diperlukan	43
F. Metode Pengumpulan Data.....	44
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	45
BAB IV. HASIL DAN PERSEMBAHAN.....	50
A. Hasil Penelitia	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra-riset Tentang Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.2 Hasil Pra-riset Tentang Stres Kerja.....	6
Tabel I.3 Hasil Pra-riset Tentang Beban Kerja	7
Tabel I.4 Hasil Pra-riset Tentang Lingkungan Kerja	8
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator & Skala.....	41
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang	42
Tabel III.3 Kerangka Sampel	43
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	56
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel IV.10 Analisis Jalur Substruktur Pertama.....	64
Tabel IV.11 Analisis Jalur Substruktur Kedua.....	66
Tabel IV.12 Uji Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar IV.1 Analisis Jalur Substruktur Pertama	64
Gambar IV.2 Analisis Jalur Substruktur Kedua.....	68

ABSTRAK

TresnaLestari/212019057/2023/Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif kausal. Populasi dipenelitian ini 78 PT. Astra Daihatsu Palembang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* (Analisis Jalur). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara beban kerja terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh positif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh positif.

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

ABSTRACT

TresnaLestari/212019057/2023/Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance with Job Stress as a mediating variable at PT. Astra Daihatsu Palembang.

This study aims to determine the direct and indirect effect of workload and work environment on employee performance with work stress as a mediating variable at PT. Astra Daihatsu Palembang. The type of research used in this research is causal associative. The population in this study is 78 PT. Astra Daihatsu Palembang and the samples taken in this study were 43 respondents. This research method is qualitative and quantitative. The data collection technique used in this study was a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used in this research is Path Analysis. The results of the hypothesis test show that the direct effect of workload on work stress has a positive and significant effect, the work environment has a positive and significant effect. The indirect effect of workload on performance through work stress has a positive effect, and the work environment has a positive effect on performance through work stress.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Ardana dkk, 2013:3) “ sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh umur manusia”. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah *positioning* layaknya “ *the right man in the right place on the right time* “.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menepatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013). Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkat performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang telah terjadi.

Fahmi (2014: 226) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat *profit* maupun *non profit oriented* yang

dihasilkan selama satu periode waktu. Hal ini bersifat individual, karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sehingga baik dan tidaknya kinerja suatu individu sangat mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi namun terkadang karyawan yang diberikan beban kerja yang terlalu besar, dapat menyebabkan karyawan tidak mampu melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi, bila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan hingga stres (Nurhedar, 2007)

Stres kerja adalah salah satu faktor permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik tidak adanya stres kerja pada karyawan. Menurut Vanchopo (2020) stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan dan tidak mampu mengatasi tuntutan atau tugas pekerjaan yang terus bertambah di lingkungan kerja .

Berbicara stres kerja maka salah satu kesulitan dalam melakukan penelitian adalah ketidak sesuaian tentang bagaimana stres didefinisikan dan di operasionalkan. Stres sendiri merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan (Nurhendra, 2017) dan terkadang Stres juga disamakan dengan tekanan berlebihan yang merugikan seseorang, seperti memberikan dampak negative terhadap kesehatan karyawan dalam bentuk ketegangan kerja dan kelelahan (Kumar & Jain, 2012) hingga pola makan yang salah dan akan berujung pada obesitas seperti penyakit jantung

(Dhani, 2017). Akan tetapi Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan atau tantangan yang bahkan dapat merangsang dan menguntungkan, karena pada saat tingkat Stres relatif rendah sindrom ini dapat menjadi kekuatan positif yang dapat membuat sumber daya mampu menguasai perubahan yang diinginkan serta dapat mencapai suatu hasil (Daft, 2003:34).

Penelitian yang dilakukan oleh (Alkubaisi, 2015) Stres kerja menuntut usaha ekstra pada kinerja individu yang kadang tidak sebanding dengan kemampuan sehingga menyebabkan Stres kerja dan tingkat tekanan dengan intensitas tergantung pada kemampuan tiap individu. Stres kerja tidak hanya berdampak negatif namun juga membawa pengaruh positif terhadap kinerja seiring dengan meningkatnya tekanan yang dirasakan tiap individu dengan reaksi Stres yang paling umum terjadi pada tuntutan pekerjaan fisik maupun mental. Contohnya seperti karyawan yang memiliki motivasi diri, rangsangan untuk lebih keras bekerja, dan semakin meningkatnya produktivitas kerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami Stres kerja apabila Stres kerja yang dialami juga melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu tersebut berada. Hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengatur Stres pekerja yakni yang pertama dari sisi organisasi seperti : struktur organisasi yang tidak jelas, deskripsi pekerjaan yang tidak menentu, dan tenggat waktu yang dapat memicu Stres bagi pekerja. Kedua faktor fisik seperti : kondisi ruangan kantor, karena bekerja tanpa henti didepan komputer. Ketiga adalah hubungan antar manusia di lingkungan kerja itu sendiri (Decilya, 2013).

Mengacu pada fenomena diatas pada dasarnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya dengan meminimalisir kadar Stres yang kemungkinan dialami oleh masing-masing individu. Dalam artian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan meningkat apabila Stres kerja yang dirasakan karyawan rendah. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada.

Beban kerja Menurut Hartini, Dkk dalam Tyas (2009: 13) beban kerja adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing manusia mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stres*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stres*. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana yang kurang nyaman bagi pekerja karna dapat memicu adanya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya serta memiliki pengaruh terhadap pekerjaannya tersebut, Lingkungan kerja adalah salah satu aspek pegawai dalam mempertimbangkan

pekerjaan yang akan diambil, pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh kondisi Lingkungan Kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan Kerja merupakan sebagian dari komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para karyawan, disamping itu lingkungan kerja sangat baik akan mengurangi kelelahan dan jenuh dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan fasilitas yang lengkap akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik akan membawa sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja karyawan.

PT. Astra Daihatsu Palembang adalah perusahaan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil, layanan bengkel (servis, spare part dan repair). PT. Astra Daihatsu Palembang berlokasi di Jl. Jend. A Yani No. 100 Kelurahan Empat-belas Ulu Kecamatan Seberang Ulu Dua Palembang. PT. Astra Daihatsu Palembang merupakan dealer resmi untuk wilayah Palembang. Penjualan mobil merek Toyota, PT. Astra Daihatsu Palembang memiliki karyawan berjumlah 78 orang.

Pada Tabel I.1 berikut adalah hasil Kuesioner Pra Riset dilakukan kepada 20 karyawan PT. Astra Daihatsu Palembang.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Riset mengenai Kinerja Karyawan pada
PT. Astra Daihatsu Palembang

No	Daftar Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Tugas yang diberikan kepada Karyawan dapat diselesaikan dengan cepat dan tanpa kendala	5(25%)	15(75%)
2	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja	18(90%)	2(10%)
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	9(45%)	11(55%)

Sumber : Hasil olahan data Kuesioner Pra Riset 2023

Dari tabel I.1 hasil kuesioner diatas menjawab setuju sebesar 25% dari karyawan menjawab Tugas yang diberikan kepada Karyawan dapat diselesaikan dengan cepat dan tanpa kendala, sebesar 18% dari karyawan menjawab Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja, sebesar 45% dari karyawan menjawab Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.

Pada Tabel I.2 berikut adalah hasil Kuisisioner Pra Riset dilakukan kepada 20 karyawan PT. Astra Daihatsu Palembang.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Riset mengenai Stres Kerja pada
PT. Astra Daihatsu Palembang

No	Daftar Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan Sering mendapatkan peran ganda dalam hal pekerjaan	14(70%)	4(30%)
2	Kerjasama antar teman dalam bekerja sangat baik untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	8(40%)	12(60%)
4	Hubungan karyawan dengan pimpinan cukup baik	9(45%)	11(55%)

Sumber : Hasil olahan data Kuesioner Pra Riset 2023

Dari tabel I.2 hasil kuesioner diatas menjawab setuju sebesar 70% dari karyawan menjawab Karyawan Sering mendapatkan peran ganda dalam hal pekerjaan, sebesar 40% dari karyawan menjawab Kerjasama antar teman dalam

bekerja sangat baik untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, sebesar 45% dari karyawan menjawab Penyelesaian Tugas yang harus cepat Hubungan karyawan dengannpimpinan cukup baik.

Pada Tabel I.3 berikut adalah hasil kuesioner pra riset beban kerja dilakukan kepada 20 karyawan PT. Astra Daihatsu Palembang.

Tabel I.3
Hasil Kuesioner Pra Riset mengenai beban kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Palembang

No	Daftar Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan.	5(25%)	15(75%)
2	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja karyawan	6(30%)	14(70%)
3	Saya diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu waktu yang sudah di tentukan	18(10%)	2(90%)

Sumber :Hasil Olahan data Kuesioner Pra Riset 2023

Dari tabel I.3 hasil kuesioner diatas menjawab setuju sebersar 25% dari karyawan menjawab Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan, sebesar 30% dari karyawan menjawab saya Waktu yang diberikan untk menyelesaikan pekerjaan sudahsesuai dengan tingkat kinerja karyawan, dan sebesar 10% dari karyawan menjawab Saya diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu waktu yang sudah di tentukan,

Pada Tabel I.4 berikut adalah hasil kuesioner pra riset lingkungan kerja dilakukan kepada 20 karyawan PT. Astra Daihatsu Palembang.

Tabel I.4
Hasil Kuesioner Pra Riset mengenai Lingkungan Kerja Karyawan
pada PT. Astra Daihatsu Palembang

No	Daftar Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	18(10%)	15(90%)
2	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	9(45%)	11(55%)
3.	Penerangan/pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik	2(10%)	18(90%)

Sumber : Hasil Olahan data Kuesioner Pra Riset 2023

Dari tabel I.4 hasil kuesioner diatas menjawab setuju sebesar 10% dari karyawan menjawab Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, sebesar 45% dari karyawan menjawab Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung dan sebesar 10% dari karyawan menjawab Penerangan/pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan pada PT. Astra Daihatsu Palembang ditemukan adanya karyawan yang cenderung menghadapi beban kerja berlebih dan diharuskan untuk menjalankan beberapa pekerjaan dalam satu waktu dan sudah ditentukan serta kurangnya kerjasama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan jika hal tersebut terus menerus dibiarkan akan mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja dan kurang nyaman berada dilingkungan kerja karena tuntutan pekerjaan berlebih yang diberikan.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang"**

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diperoleh adalah :

1. Adakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Astra Daihatsu Palembang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap stres kerja pada PT. Astra Daihatsu Palembang?
3. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Palembang?
5. Adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Astra Daihatsu Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap stres kerja pada PT. Astra Daihatsu Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Astra Daihatsu Palembang.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan,

b. Bagi tempat peneliti

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik di PT. Astra Daihatsu Palembang

c. Bagi Almamater

Studi ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, serta sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- dkk, Ardana. (2013:3). Pengaruh Beban kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Ivancevich Donelly. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT.Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung :alfabeth.
- Nurhendar, Siti. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Potu, Aurelia. (2013:1). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung.
- Raunaqi Asbath. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean*. Malang: UIN Maulana Ibrahim.
- Robbins, Stephen.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Palembang: Noerfikri.
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences*, 2 (1), 174-181.