

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN PT. SUKOREJO INDAH TEXTILE  
(SUKORINTEX) BATANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

**HELENA ROFINKY**  
**NIM : 2013116294**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN PT. SUKOREJO INDAH TEXTILE  
(SUKORINTEX) BATANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

**HELENA ROFINKY**  
**NIM : 2013116294**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2022**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Helena Rofinky  
NIM : 2013116294  
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile (Sukorintex) Batang**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Batang, 20 Mei 2022

Yang Menyatakan,



**HELENA ROFINKY**  
NIM. 2013116294

## NOTA PEMBIMBING

**Ade Gunawan, M.M**

Jl. Pahlawan Rowolaku Kajen Pekalongan

---

Lamp : 2 (Dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Helena Rofinky

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Pekalongan  
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
di **PEKALONGAN**

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Helena Rofinky

NIM : 2013116294

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile (Sukorintex) Batang

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekalongan, 15 Juni 2022

Pembimbing,



**Ade Gunawan, M.M**  
**NIP 19810425 201503 1 002**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan, Rowolaku, Kajen Telepon 085728204134, Faksimili (0285) 423418  
Website: febi.iainpekalongan.ac.id E-mail: febi@iainpekalongan.ac.id

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i :

Nama : **HELENA ROFINKY**  
NIM : **2013116294**  
Judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. SUKOREJO INDAH TEXTILE (SUKORINTEX) BATANG**

Yang telah diujikan pada hari jumat, tanggal 15 Juli 2022 dan dinyatakan **LULUS**, serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

**Dewan Penguji,**

Penguji I

**Ria Anisatus S. SE., M.S.A**  
NIP. 198706302018012001

Penguji II

**Farida Rohmah, S.Pd., M.Sc.**  
NIP. 198801062019082002

Pekalongan, 19 Juli 2022

Disahkan oleh Dekan,



**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H**  
NIP. 197502201999032001

## **MOTTO**

*“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

-QS. Al-Baqarah: 286-

*“Don’t you tell me what you think that I could be  
I’am the one at the sail, I’am the master of my sea”*

~ Believer - Imagine Dragons ~

## PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi di IAIN Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini, Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan mafaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia Pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Untuk pihak-pihak yang sangat berarti bagi penulis, Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ibunda Yuliati dan Bapak Achmad Saerofi yang telah memberikan segala kasih sayang, kesabaran, semangat, bimbingan, dukungan dan doa'nya yang senantiasa mengiringi setiap langkah.
2. Adik-adik saya tercinta, Syekh Bima Agasta, Aida Achmad Rofinky, K. Rizka Maulida, M. Yusuf Ikhsan, M. Gibran Tsaqif yang selalu menemani perjalanan hidup saya
3. Didya Ikhsan Azizulhakim, Amd. yang telah memberi dukungan, fasilitas, semangat, dan terus mendampingi saya dalam proses pembuatan Skripsi ini.
4. Almamater tercinta jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

## ABSTRAK

**HELENA ROFINKY. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile (Sukorintex) Batang.**

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kinerja yang buruk akan berdampak pada citra perusahaan sehingga dapat memperlambat proses dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 102 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediator, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediator.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**HELENA ROFINKY. The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance Through Work Stress as an Intervening Variable for Employees of PT. Sukorejo Indah Textile (Sukorintex) Batang.**

Organizational goals can be achieved by the performance of good human resource management. Poor performance will have an impact on the company's image so that it can slow down the process in achieving organizational goals.

This study uses a type of field research (field research) with a quantitative approach. The method of data collection was done through the distribution of questionnaires using a sample of 102 respondents. The sampling technique used simple random sampling method using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method.

The results of this study indicate that workload has a significant positive effect on work stress, work environment has a significant negative effect on work stress, workload has a significant negative effect on employee performance, work environment has a significant positive effect on employee performance, work stress has a significant negative effect on employee performance, and workload has a significant negative effect on employee performance with work stress as a mediator, and the work environment has a significant positive effect on employee performance with work stress as a mediator.

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H, selaku Dekan FEBI IAIN Pekalongan
3. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
4. Happy Sista Devy, M.M selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
5. Ade Gunawan, M.M. sebagai dosen pembimbing yang dengan sabar dan ikhlas telah mencurahkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini;
6. Drajat Stiawan, M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan, tak terkecuali yang telah membantu saya dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
8. Orang tua tercinta Ibunda Yuliati dan Ayahanda Achmad Saerofi yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
9. Keluarga bulek adek, simbah Tautin, beserta adik-adikku tercinta Bima, Aida, Lida, Yusuf, Gibran yang telah memberikan dukungan dan semangat.

10. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, saudara Nur Faizah, Dian Ayu, Nur Afnia, Agung.
11. Sahabat-sahabat saya Ika, Ayu, Lika, Diana, Tata, Astri, Nurul yang menyemangati saya dalam menyusun skripsi ini.
12. Serta teman-teman Ekonomi Syariah yang setia menemani langkah ini untuk menuntut ilmu di kampus IAIN Pekalongan.
13. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membant penulis demi terselesainya skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batang, 15 Juni 2022

  
**HELENA ROFINKY**  
NIM. 2013116294

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>16</b>
A. Landasan Teori .....	16
1. Teori Pertukaran Sosial ( <i>Social Exchange Theory</i> ) .....	16
2. Kinerja .....	19
3. Beban Kerja.....	24
4. Lingkungan Kerja.....	28
5. Stres Kerja.....	30
B. Telaah Pustaka .....	35

C. Kerangka Berpikir .....	43
D. Hipotesis Penelitian .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
A. Jenis Penelitian .....	51
B. Pendekatan Penelitian.....	51
C. Setting Penelitian .....	51
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
E. Variabel Penelitian .....	53
F. Sumber Data.....	56
G. Teknik Pengumpulan Data.....	57
H. Metode Analisis Data.....	58
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
A. Deskripsi Data.....	67
B. Analisis Data .....	71
C. Pembahasan .....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>101</b>
A. Simpulan .....	101
B. Keterbatasan dan Saran Penelitian .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>I</b>
Lampiran 1 .....	II
Lampiran 2.....	VI
Lampiran 3.....	XI
Lampiran 4.....	XII
Lampiran 5.....	XV
Lampiran 6.....	XXI
Lampiran 7.....	XXVI
Lampiran 8.....	XXVII
Lampiran 9.....	XXIIIX
Lampiran 10.....	XIXX

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 Tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut :

### A. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## B. Vokal (Tunggal dan Rangkap)

### 1. Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

## 2. Vokal rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ ...	Fathah dan ya	Ai	a dan i
وَ ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

### C. Ta' marbutah

Ta' marbutah hidup dilambangkan dengan “t”

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - rauḍah al-aṭfāl  
- rauḍatulāṭfāl

Ta' marbutah mati dilambangkan dengan “h”

Contoh :

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah  
- al-Madīnatul-Munawwarah

### D. Syaddah

Syaddah atau tasydid dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah.

Contoh :

رَبَّنَا rabbanā  
الْبِرِّ al-birr

### E. Kata sandang (di depan huruf sayamsiyah dan qomariyah)

Kata sandang yang diikuti oleh huruf sayamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digasriskan di depan dan sesuai dengan bunyinya

Contoh :

الرَّجُلُ	ar-rajulu
السَّيِّدُ	as-sayyidu
السَّمْسُ	as-syamsu
القَلَمُ	al-qalamu
البَدِيعُ	al-badi' u
الجلالُ	al-jalālu

#### F. Hamzah

Hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata ditransliterasikan dengan apostrof.

Contoh :

تَأْخُذُونَ	ta'khuzūna
النَّوْءُ	an-nau'

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan .....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Skala Likert .....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.12 Mahalanombis Distance.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Singularitas .....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Kecocokan Model.....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis .....	73
Tabel 4.18 Uji <i>Direct Effect</i> , <i>Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i> .....	75
Tabel 4.19 Nilai Estimasi Uji Hipotesis input Sobel Test .....	76

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1 Laju Pertumbuhan Industri TPT di Indonesia .....</b>	<b>8</b>
<b>Gambar 1.2 Omset Penjualan Tahun 2018 .....</b>	<b>10</b>
<b>Gambar 4.1 Analisis Jalur Full Model.....</b>	<b>71</b>
<b>Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test <math>X1 \rightarrow Z \rightarrow Y</math> .....</b>	<b>76</b>
<b>Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel Test <math>X2 \rightarrow Z \rightarrow Y</math> .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	II
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	VI
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi .....	XIII
Lampiran 4 Hasil Uji Kualitas Data .....	XIV
A. Uji Validitas .....	XIV
B. Uji Reliabilitas .....	XV
Lampiran 5 Uji Asumsi SEM.....	XVII
A. Uji Outlier .....	XVII
B. Uji Normalitas .....	XIX
C. Uji Multikolinieritas .....	XXI
D. Uji Singularitas.....	XXII
Lampiran 6 Uji Full Model SEM.....	XXXVII
A. Uji Goodness Of Fit Model.....	XXXVII
B. Uji Hipotesis.....	XXXIX
C. <i>Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect</i> .....	XXXIX
D. Nilai Estimasi Sobel Test .....	XLI
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian .....	XLII
Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	XLIII
Lampiran 9 Dokumentasi.....	XLIV
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup.....	XLV

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan sebuah perusahaan, baik dalam skala besar ataupun kecil, tidak cukup ditentukan hanya dari sumber daya alam yang sudah tersedia saja, namun sebagian besar ditentukan melalui kualitas sumber daya manusianya yang memiliki peran perencana, pelaksana dan pengendali perusahaan tersebut. Sumber daya manusia bisa dimaksudkan sebagai seorang yang memberi tenaga, kreatifitas, keahliannya juga usahanya bekerjasama mengelola aset pada organisasi (Athar, 2020). Suatu organisasi ataupun perusahaan tidak dapat berjalan juga berkembang baik apabila tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang mahir dan memiliki kompetensi pada bidangnya (Halisa, 2020). Karena pentingnya peran manusia ini dalam lingkungan perusahaan, maka perusahaan diharuskan memberikan arahan yang positif untuk dapat bersinergi mencapai tujuan perusahaan.

Tentunya, dalam pencapaian tujuan perusahaan dan semakin tingginya persaingan pada bidang ekonomi, perusahaan dituntut dan mengupayakan untuk bisa mendapat sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk mendorong keberhasilan tujuan mereka. Dengan tersedianya kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan mereka bisa bersaing dengan perusahaan lain. Hal tersebut merupakan suatu tantangan yang cukup rumit

dalam menghadapi keanekaragaman sumber daya manusia yang kian meningkat bagi manajemen sdm sendiri.

Peningkatan sumber daya manusia tersebut ketika dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia *in a good way*, maka mampu melahirkan kontribusi yang positif berupa kinerja optimal dan diharapkan maka akan berpengaruh pada produktifitas karyawan. Maka dari itu, dalam mempertimbangkan kriteria sdm pada perusahaan, kepiawaian personalia dalam hal merekrut, menyeleksi karyawan, mengembangkan juga mendayagunakan sumber daya manusianya sangat diperlukan. Sejalan dengan hal tersebut, konsekuensi yang kadang harus dihadapi oleh sumber daya manusia itu salah satunya yaitu bertambahnya tuntutan pada kinerja setiap individu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Sandewa, 2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas. Sementara menurut (Akbar, 2018) kinerja adalah usaha maksimal yang dilakukan pekerja untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan, yaitu jika sebuah pekerjaan mampu diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, hal ini berdampak positif bagi kepribadian karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja.

Hasil kerja yang dihasilkan tiap karyawan tentunya berbeda-beda dari masing-masing individu. Karyawan yang berkinerja tinggi tentunya akan memudahkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya,

produktivitas/kinerja yang rendah dapat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak dapat diatasi, maka dampaknya bagi perusahaan akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya.

Karyawan yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak akan memberikan dampak terhadap hasil kerjanya. Menurut Hastutiningsih (2018) beliau menyatakan beban kerja yang dirasa karyawan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga ini bisa diartikan bahwa apabila beban kerja yang karyawan tinggi maka dampaknya adalah kinerja karyawan menjadi rendah yang mana berakibat pada produktifitas perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Sunyoto dalam penelitian Rahmi (2019) yang mana beban kerja diartikan sebagai tuntutan tugas yang begitu banyak sehingga akibatnya timbul ketegangan dalam diri seseorang yang kemudian menimbulkan stres. Dikatakan tinggi tingkat beban kerja yang dikerjakan seorang karyawan, dilihat dari sebab adanya ketidakmampuan orang tersebut saat mengatasi tuntutan dalam bekerja.

Permendagri No. 12/2008 menetapkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil dari volume pekerjaan dan standar waktu (Rolos , Sambul, & Rumawas, 2018). Beban kerja dengan kinerja memiliki

keterkaitan satu sama lain, dikarenakan pada sebuah perusahaan maupun organisasi, ketika akan melakukan pemberiann posisi yang tepat pada karyawan dapat melihat beban kerja terlebih dahulu sebagai tolak ukur. Dengan terlalu banyaknya tanggung jawab dan tuntutan tugas yang diberikan pada karyawan, maka dapat membuat pencapaian kinerja kurang maksimal, sebab keterbatasan waktu yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Bilamana hal ini terus menerus terjadi, maka dapat berakibat pada penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri. Terlalu berlebihannya beban kerja, biasanya dapat berdampak negatif pada karyawan, seperti kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional. Sementara beban kerja yang terlalu ringan, bisa juga mengakibatkan penurunan produktivitas sehingga dapat menyebabkan kebosanan. Kebosanan pada suatu tugas atau terlalu sedikitnya pekerjaan yang dikerjakan dapat menyebabkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, yang membuatnya berpotensi membahayakan karyawan tersebut sendiri (Nabawi, 2019).

Selain faktor beban kerja tersebut diatas, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup tinggi pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Rizki, Hamid, & Mayowan, 2016) adalah seperangkat alat, lingkungan, bahan yang ditemui, metode kerja di sekitar karyawan dan metode kerja mereka sebagai individu dan kelompok. Sementara menurut (Potu, 2013) lingkungan kerja diartikan

sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung berkisar pada karyawan di tempat kerja, baik fisik atau non fisik, yang mampu memengaruhi orang di tempat kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan dan berperan penting dalam kualitas hasil kinerja karyawan (Nabawi, 2019, p. 173).

Hasil studi penelitian menurut Rizal Nabawi (2019) terlihat adanya hubungan yang positif baik lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif dan baik memiliki dampak pada meningkatnya kinerja individu yang mana hal tersebut mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins dalam (Ahmad & dkk, 2019) ketika ada situasi dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika di dalam lingkungan kerja merasa nyaman dan hubungan antar karyawan berjalan lancar maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan maksimal. Karena dalam melakukan pekerjaannya, karyawan dari seluruh area perusahaan berinteraksi langsung dengan lingkungannya. Apabila suasana lingkungan kerja kurang baik dan tuntutan beban kerja yang berlebih maka yang terjadi karyawan akan mengalami stres.

Stres dapat terjadi pada siapa saja dan kapan saja, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari (Massie, Aeros, & Rumawas, 2018). Stres dapat terjadi pada hampir seluruh pekerja, baik pada level pimpinan maupun tingkat pelaksana. Dengan

kondisi kerja yang memiliki lingkungan yang kurang baik, sehingga berpotensi menimbulkan stres bagi pekerjanya. Maka dari itu stres dalam kerja tidak dapat dihindarkan, yang bisa dilakukan yaitu bagaimana dapat mengelola, mengatasi maupun mencegah terjadinya stres tersebut sehingga tidak dapat mengganggu pekerjaan.

Stres adalah suatu kondisi yang mana seseorang mengalami kondisi fisik dan/atau psikis yang terpapar oleh gangguan eksternal atau internal, sehingga mengakibatkan ketegangan baik fisik, sosial dan psikologis yang menyebabkan perilaku tidak biasa (biasanya menyimpang) (Julvia, 2016). Menurut Mangkunegara, dalam konteks pekerjaan, stres kerja disebut sebagai perasaan yang tertekan atau menekan oleh karyawan ketika menghadapi pekerjaan (Nanda & Sugiarto, 2020). Pada stres kerja ini terlihat melalui gejala-gejalanya, seperti emosi yang tidak stabil, kesepian, gangguan tidur, merokok berlebihan, kecemasan, ketidakmampuan untuk bersantai, ketegangan, gugup, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi (Nanda & Sugiarto, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Tri Wartono (2017), ditemukan pengaruh positif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Berarti, terdapat korelasi terbalik antara stres kerja dengan kinerja karyawan, yang mana pada tiap stres kerja meningkat, maka terjadi penurunan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Maka dari itu, fenomena yang berkaitan dengan stres kerja ini dikalangan karyawan layak mendapat perhatian yang khusus. Pada dasarnya, ada beberapa cara agar

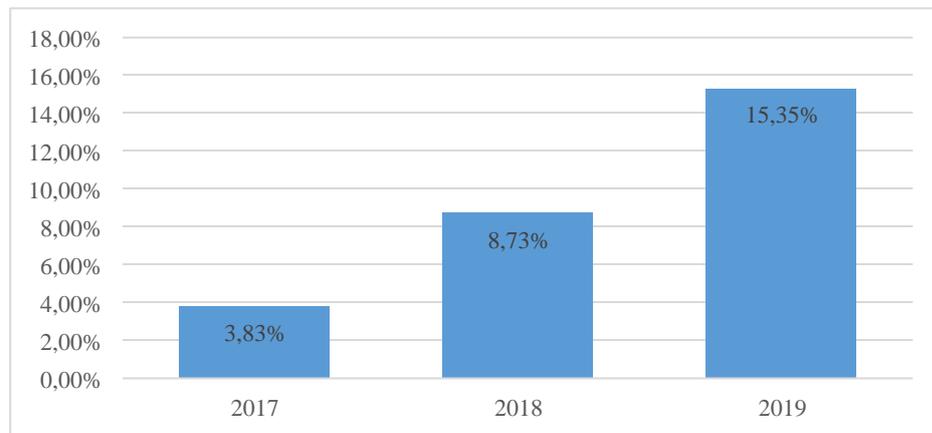
dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk meminimalkan level stres yang dapat dialami setiap individu. Dalam arti, karyawan pada perusahaan berkinerja baik ketika stres kerja karyawan rendah. Solusi yang mungkin adalah dengan memberikan beban kerja sesuai dengan tingkatnya dan meninjau kembali dengan memperbaiki lingkungan kerja di mana karyawan tersebut berada (Hastutiningsih, 2018). Dari hasil studi penelitian menurut Ni Made Saptia Putri (2019) terdapat adanya peran mediasi stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dalam kebanyakan penelitian, stres kerja umumnya hanya terfokus pada pekerjaan layanan seperti, pekerja sosial, guru, polisi, dokter, perawat, dan pekerja layanan publik lainnya. Sampai akhirnya pada tahun 1982, Maslach seorang psikolog social, baru mulai mendalami suatu emosi di lingkungan kerja lalu menemukan bahwa stres kerja adalah suatu sindrom yang dapat mempengaruhi semua tingkat pekerja dengan orang-orang produktif sebagai sasarannya karena orientasi tujuan mereka (Hastutiningsih, 2018). Meneliti bukti dalam kasus ini, peneliti menemukan klaim bahwa banyak pekerja di industri tekstil juga mengalami stres kerja, yang mana industri pada perusahaan industri tekstil memiliki penetapan target dan produktivitas tuntutan setiap tahunnya agar perusahaan dapat selalu berkembang.

Industri tekstil adalah salah satu sektor dengan memiliki peran penting dalam menyalurkan kontribusi yang signifikan pada perekonomian nasional.

Terlihat berdasarkan pertumbuhan industri tersebut yang menduduki posisi paling tinggi dengan presentase 15,35 % pada triwulan pertama tahun 2019, presentase tersebut terus naik dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun lalu yaitu 8,73% , berikut data laju pertumbuhan industry TPT di Indonesia (Investasi/BKPM, 2020).

**Gambar 1.1**  
**Laju Pertumbuhan Industri TPT di Indonesia**



*Sumber: Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2021)*

PT. Sukorejo Indah Textile atau disingkat PT. Sukorintex ini merupakan perusahaan yang bergerak di industri tekstil dengan fokus sebagai produsen sarung tenung dengan merek produk yang kuat yaitu "Wadimor". Sukorintex ini berada di Jl. Raya Kandeman, Kabupaten Batang, Jawa Tengah. PT. Sukorintex Batang ini adalah perusahaan yang produktif dengan kapasitas produksi sebesar 4.000 kodi per hari. Sepanjang tahun 2018, PT. Sukorintex telah mencatat pertumbuhan perusahaan sebesar 30% dan diperkirakan akan selalu meningkat tiap tahun seiring dengan pengembangan inovasi produk. Hampir 75% produk Wadimor tersebar di

seluruh Indonesia, sisanya untuk diekspor ke negara Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei, UEA, Saudi Arabia, Sudan, Yaman, Somalia, Afghanistan, Djibouti, dll.

Seluruh karyawan PT. Sukorintex merupakan karyawan tidak tetap dengan masa perpanjangan kontrak tiap 1 tahun sekali. Sehingga perusahaan menjadi konsisten memberikan pelayanan dan fasilitas yang terbaik untuk para karyawan agar mereka juga memberikan timbal balik kepada perusahaan melalui kinerja yang baik. Hal ini juga dilakukan untuk menjaga potensi karyawan yang memiliki kinerja yang baik di perusahaan supaya tetap bekerja dan tidak melakukan pengunduran diri. Karyawan PT. Sukorintex ini terbagi menjadi beberapa bagian yaitu divisi produksi, utility, umum, gudang induk, gudang benang warna, dan gudang sparepart. Berikut data karyawan yang ada di PT. Sukorintex Batang.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan**

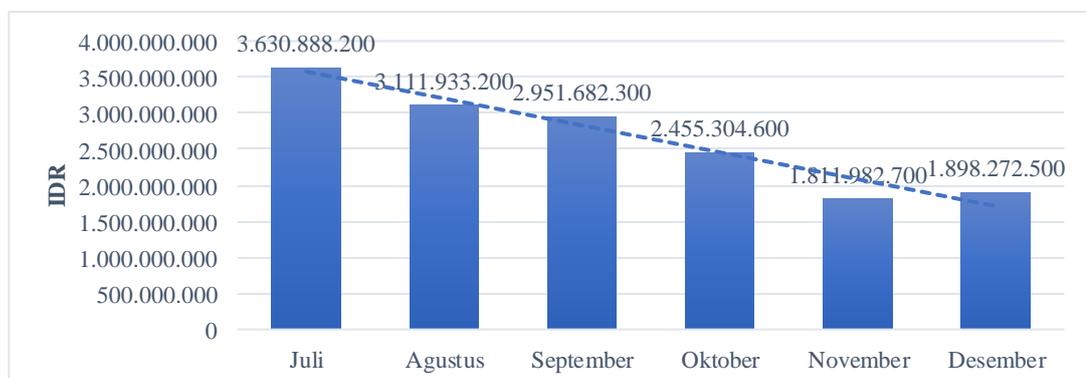
Produksi	Persiapan	550
	Weaving 1	500
	Weaving 2	450
	Finishing	180
	Packaging	900
	Printing	100
Utility		80
Umum		30
Gudang induk		25
Gudang benang warna		30

Gudang Sparepart	10
<b>Total karyawan</b>	<b>2.855</b>

*Sumber: Data karyawan PT. Sukorintex Batang*

Berdasarkan survey pendahuluan yang penulis lakukan melalui metode wawancara kepada HRD PT. Sukorintex, didapatkan informasi bahwa terdapat indikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang terbukti dari masalah ketidaktepatan dalam waktu penyelesaian pekerjaan dan pengunduran diri karyawan. Masih terdapat karyawan yang hingga saat ini masih merasa kesulitan dalam mengatasi penyelesaian waktu pekerjaan dengan tepat. Selain itu juga banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sehingga berdampak pada target produksi perusahaan. Sukointex memiliki target produksi sebesar 4.000 kodi tiap hari atau sebesar 1,44 juta kodi tiap tahun atau 28,8 juta pcs/tahun, akan tetapi target tersebut hanya tercapai sebesar 1,26 juta kodi/tahun atau 25,2 juta pcs/tahunnya (Ari, 2021). Sehingga berdampak pada omset penjualan perusahaan yang menurun, berikut data omset penjualan PT. Sukorintex tahun 2018.

**Gambar 1.2**  
**Omset Penjualan Tahun 2018**



*Sumber: Data PT. Sukorintex Batang*

Pada data omset penjualan selama 6 bulan diatas, terlihat grafik menunjukkan penurunan dari bulan Juli ke Agustus turun Rp 518.955.000, lalu bulan September turun Rp 160.250.900, bulan Oktober turun Rp 496.377.700, paling banyak pada bulan November yaitu turun Rp 643.321.900 dan pada bulan Desember mengalami kenaikan sebesar Rp 86.289.800.

Menurut pendapat HRD PT. Sukorintex tentang penurunan kinerja tersebut diatas terjadi karena kurangnya atensi dari atasan kepada para karyawan, hitungan beban kerja untuk para karyawan dirasa kurang tepat karena perusahaan menuntut target produksi yang tinggi, serta suasana di lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi proses kerja karyawan, sehingga kemudian mengakibatkan para karyawan stres dan tidak mampu bekerja maksimal yang mana dapat berdampak pada produktifitas karyawan menurun dan menimbulkan perilaku kerja yang tidak sesuai di lingkungan kerja (Ari, 2021). Jadi, berdasarkan apa yang sudah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Sukorejo Indah Textil (Sukorintex) Batang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Sukorintex?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT. Sukorintex?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan PT. Sukorintex?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan PT. Sukorintex?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Sukorintex
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Sukorintex
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex
5. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex

6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan PT. Sukorintex
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan PT. Sukorintex

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Secara Teoritis

Dengan penelitian ini diharap dapat menambah literatur, ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia dan juga menambah pengetahuan penulis serta pembaca khususnya tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sukorintex”.

##### 2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti: diharap mampu menambah wawasan dan pengalaman peneliti khususnya tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sukorintex”.
- b. Bagi karyawan PT. Sukorintex: dengan penelitian ini, karyawan diharapkan lebih produktif dan efektif dalam melakukan sebuah pekerjaan.
- c. Bagi perusahaan: adanya penelitian ini, diharapkan dapat lebih tepat dalam pengambilan kebijakan terkait SDM

## **E. Sistematika Pembahasan**

Penulis menyusun sistematika dengan sedemikian rupa untuk menghasilkan pembahasan yang sistematis sehingga memperoleh hasil penelitian yang baik. Sistematika tersebut antara lain.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Memuat ringkasan penjelasan perihal alasan pemilihan judul meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Mencakup landasan teori dan penelitian terdahulu sebagai penunjang dan acuan untuk meneliti penelitian ini. Sementara itu, bab ini juga memuat kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Meliputi penjelasan secara teknis yang akan digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi uraian tentang analisis yang hasil dari penelitian ini. Bab ini meliputi deskripsi data penelitian, analisis data dan interpretasi.

## **BAB V PENUTUP**

Berisi uraian kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang direkomendasikan penulis untuk perbaikan pada proses pengujian selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 102 sampel karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang yang telah dijelaskan dalam hasil analisis data yang tercantum pada bab sebelumnya, kemudian kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR pada *Regression Weights* sebesar 4,692 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value jauh lebih kecil dari 0,05. Semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat stres yang akan dirasakan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR pada *Regression Weights* sebesar -4,065 (nilai mutlaknya = 4,065) dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain apabila lingkungan kerja pada perusahaan baik, maka akan menurunkan kadar stress yang dirasakan karyawan.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR pada *Regression Weights* sebesar -2,759

(nilai mutlaknya = 2,759) dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value sebesar 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Apabila beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan divisi produksi akan rendah, sehingga berdampak pada produktifitas karyawan.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR pada *Regression Weights* sebesar 2,292 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value sebesar 0,022 atau lebih kecil dari 0,05. Apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja yang dilakukan karyawan akan baik juga.
5. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR pada *Regression Weights* sebesar -3,621 (nilai mutlaknya = 3,621) dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain apabila stres kerja tinggi maka akan mengakibatkan kinerja individu yang buruk.
6. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediator pada karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang. Hal ini dapat dilihat dari nilai sobel test statistics sebesar -2,861 (nilai mutlaknya = 2,861) dimana lebih besar dari 1,96 dan juga nilai probability sebesar 0,004 dimana lebih kecil

dari 0,05. Yang artinya apabila beban kerja meningkat, stres kerja tinggi maka kinerja akan turun.

7. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediator pada karyawan divisi produksi PT. Sukorintex Batang. Hal ini dapat dilihat dari nilai sobel test statistics sebesar 2,699 dimana lebih besar dari 1,96 dan juga nilai probability sebesar 0,007 dimana lebih kecil dari 0,05. Yang artinya apabila lingkungan kerja bagus, stres berkurang, maka kinerja akan meningkat.

#### **B. Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Penelitian ini sudah dilaksanakan dengan teknis sesuai prosedur ilmiah, akan tetapi masih memiliki keterbatasan dalam penelitian sebagaimana berikut:

1. Dalam penelitian ini peneliti responden yang dilibatkan hanya dari divisi produksi, sedangkan pada PT. Sukorintex Batang memiliki beberapa divisi dan sub departemen di dalamnya, yang mana memiliki kemungkinan merasakan stres kerja juga akibat dari merasakan beban kerja yang berlebih yang dapat membuat turunnya kinerja mereka seperti divisi utility, umum, gudang induk, gudang benang warna, dan Gudang sparepart. Sehingga hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut belum mampu digeneralisasikan kepada semua divisi yang ada pada PT. Sukorintex Batang. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan responden dari divisi lain agar hasil

penelitian dapat digeneralisasi kepada semua divisi yang ada di PT. Sukorintex.

2. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner sehingga memungkinkan data yang didapat tidak mampu menggali informasi secara menyeluruh sesuai yang dibutuhkan. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan instrument pengumpulan data yang lebih untuk menggali semua informasi yang dibutuhkan agar dapat memuat hasil penelitian yang lebih baik seperti instrumen wawancara karena hasilnya akan lebih detail dan menyeluruh.
3. Pada penelitian ini masih hanya menggunakan 4 variabel saja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen, kinerja karyawan sebagai variabel endogen, dan stress kerja sebagai variabel intervening. Selain daripada hal tersebut, secara teoritik penelitian ini masih terdapat variabel lain yang bias mempengaruhi variabel stres kerja dan kinerja karyawan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Saran bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat mempergunakan variabel lain kedalam penelitian serupa dikarenakan masih adanya variabel lain yang berpotensi dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan.
4. Saran bagi manajemen PT. Sukorintex Batang;
  - a. Dalam perhitungan dan pembagian beban kerja, ada baiknya perusahaan benar benar memperhitungkan secara tepat, melihat faktor kondisi pekerja, jam kerja, kompleksitas pekerjaan,

tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan, banyaknya sumber daya yang tersedia dan diseimbangkan dengan target perusahaan agar selaras dan dapat tercapai tanpa membebankan salah satu pihak (karyawan atau perusahaan). Selain itu perusahaan juga dapat memberi kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas serta ketrampilan para karyawan dan mendukung karyawan dalam membentuk lingkungan sosial yang sehat terhadap sesama pekerja disemua tingkat.

- b. Disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan dalam hal lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, karena sesuai hasil kuesioner lingkungan sudah baik, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Saran bagi karyawan PT. Sukorintex Batang;

Disarankan lebih memperhatikan kemampuan dan kapasitas diri ketika bekerja, lebih menikmati pekerjaan dan yang terpenting bekerja sesuai target dan jobdesk. Jika terlalu dipaksakan kemampuan individu maka yang ada beban itu akan terasa semakin berat dan tingkat stres kerja juga akan tinggi. Ciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat membantu meredakan stres.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha , R. N., Qomariyah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 52. doi:10.32528/ipteks.v4i1.2109
- Afini, R. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments.Tbk. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1), 1.
- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja; Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 231.
- Ahmad, Y., & dkk. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811-2820.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(1), 2.
- Andrianti, S. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 2(2), 10.
- Ari. (2021, November 29). Permasalahan yang dihadapi perusahaan dan karyawan. (H. Rofinky, Interviewer)
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 5(1), 58.
- Cushway, B. (1996). *Human Resource Management*. Jakarta: Elexmedia Computindo.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2), 4-5.
- Farizki, M. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5), 15.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IM SPSS 19. Cet Ke-5*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Undip.

- Ghozali, I. (2013). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ABDI Jurnal*, 1(2), 14.
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Thesis*, 7.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Thesis*, 7.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Thesis*, 7.
- Indonesia, K. P. (2021). *Buku Analisis Pembangunan Industri*. Jakarta: Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.
- Investasi/BKPM, K. (2020). Industri Tekstil dan Pakaian Tumbuh 18,98%. Retrieved November 21, 2021
- Irawati , R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 52.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 51.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59.
- Kemenag, Qur'an. (2021). Qur'an Kemenag. Retrieved Oktober 21, 2020
- Komariyah, D. (2021). Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PADA Universitas Sultan Agung Tirtayasa Banten). *Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 2(1), 11.
- Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 9(5), 88.
- Lestary, L., & Harmon. (2017, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 96.

- Maguni, W., & Maupa, H. (2018, Juni). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 116.
- Maharani, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Massie, R. N., Aeros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosada Karya.
- Mursid, M. C. (2018). *SPSS\_AMOS Analisis Model Persamaan Struktural Pada Riset Internasional (Beserta Sistematika Penyajian Data Hasil Analisis)*. Tegal: Khoirunnisa.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 172.
- Nafiz, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2).
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 279.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Octarina, K. A. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 53.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1209.

- Putri, N. M. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7370.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 10.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 22.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2), 97.
- Sangadji, E., & Sopiah. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Santana, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (18 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar. (2017). Pendekatan Social Exchange Perspektif George C. Homans. *Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 1(1), 98.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuningtyas, M. &. (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Ibrahim Malang. *Libraria*, 4(2), 267-268.
- Waldyazkia, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serambi Media Press. *JOM Fekon*, 4(1), 563.
- Waluyo, M. (2016). *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos dalam Aplikasi (SEM)*. Jawa Timur: UPN Veteran.

- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41.
- Yusuf, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*.
- Zulmaidarleni, Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Eco Gen*, 2(1), 63.