
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA OPERATOR PRODUKSI PT. MULTI
INDOMANDIRI KABUPATEN KARAWANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana S1 Manajemen



Disusun oleh:

YUI MIMMA ANIZAR
20120046

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Yui Mimma Anizar
NIM : 20120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten
Karawang

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari:Tanggl:

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. Danang Aziz
NIDN : 3959758659130172

Kaffah Imanuddin, S.Pd., M.Ds
NIDN : 0416069404

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Siti Nuridah, S.E., M.Ak
NIDN: 0411129003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



Nama : Yui Mimma Anizar
NIM : 20120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang

Skripsi ini telah disetujui untuk diuji

Disetujui pada:

Hari:Tanggl:

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. Danang Aziz
NIDN : 3959758659130172

Kaffah Imanuddin, S.Pd., M.Ds
NIDN : 0416069404

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Siti Nuridah, S.E., M.Ak
NIDN: 0411129003

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Yui Mimma Anizar
NIM : 20120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi Universitas Pertiwi pada Hari.....Tanggal

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Junengsih, S.Pd., M.M NIDN: 0405037603	Ketua Penguji	
Darka, S.E, M.M NIDN: 0409036902	Penguji 1	
Dr. Danang Aziz NIDN : 3959758659130172	Penguji 2	
Kaffah Imanuddin, S.Pd., M.Ds NIDN : 0416069404	Penguji 3	

Mengetahui,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd
Dekan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Yui Mimma Anizar
NIM : 20120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Karawang, 28 Oktober 2025

Materi 10 rb dan TTD

Yui Mimma Anizar

PERNYATAAN PELEPASAN HAK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Yui Mimma Anizar

NIM : 20120046

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya ilmiah (skripsi) yang saya buat dengan bimbingan dari dosen Universitas Pertiwi, maka dengan penuh Kesungguhan saya akan memberikan hasil karya ilmiah (skripsi) ini dengan penuh pertimbangan tanpa paksaan dari pihak manapun. Demi kemajuan dan penyempurnaan hasil karya ilmiah ini, pada Universitas Pertiwi Bekasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dinyatakan di
Karawang, 28 Oktober 2025

Materai 10 ribu
dan TTD

Yui Mimma Anizar

ABSTRAK

Nama : Yui Mimma Anizar
NIM : 20120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang
Pembimbing 1 : Dr. Danang Aziz
Pembimbing 2 : Kaffah Imanuddin, S.Pd., M.Ds

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT Multi Indomandiri Kabupaten Karawang. Latar belakang dalam penelitian ini didasarkan pada fenomena penurunan kinerja produksi perusahaan dari tahun 2022-2024 salah satu masalahnya dari kurangnya kerja tim dan kurangnya Komunikasi Manajerial sehingga terjadinya penurunan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang.

Metode Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analisis dengan jenis data kuantitatif untuk mendapatkan data secara menyeluruh. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden operator produksi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai referensi seperti jurnal, skripsi, internet, dan dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Analisis data dilakukan dengan uji validitas instrumen, uji hipotesis, dan statistik deskriptif menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ serta t hitung $(14,010) > t$ tabel $(2,010)$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Indomandiri Kabupaten Karawang, sedangkan hasil perhitungan korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,753 itu menunjukkan ukuran korelasinya termasuk bagian korelasi sangat kuat direntang antara 0,70-0,89, sedangkan perhitungan persamaan regresi yang dapat di gunakan untuk memprediksi variabel stres Kerja yaitu $Y' = 39,869 + 0,025 X$.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Name : Yui Mimma Anizar
NIM : 20120046
Program : SI Manajemen
Title : *The Effect of Work Stress on Employee Performance at Production Operators at PT. Multi Indomandiri Karawang*
Supervisor 1 : Dr. Danang Aziz
Supervisor 2 : Kaffah Imanuddin, S.Pd., M.Ds

This study aims to analyze The Effect of Work Stress on Employee Performance at Production Operators at PT. Multi Indomandiri Karawang The background of this study is based on the phenomenon of declining company production performance from 2022-2024, one of the obstacles being the lack of work teams and poor Managerial Communication, resulting in a decline in Employee Performance at PT. Multi Indomandiri Karawang

The research method used by the author is descriptive analysis with quantitative data to obtain comprehensive data. The data sources used are primary and secondary. The primary data source was obtained from a questionnaire distributed to 50 production operator respondents. Meanwhile, secondary data was obtained from various sources such as journals, theses, the internet, and company documents related to the research problem.

Data analysis was carried out by instrument validity test, hypothesis test, and descriptive statistics using SPSS software. The results of the study showed that Based on the results of the partial test showed a significance value of $0.000 < 0.050$ and $t \text{ count } (14.010) > t \text{ table } (2.010)$ then H_0 was rejected and H_1 was accepted, thus it can be concluded that employee work stress has a significant effect on employee performance at PT Multi Indomandiri Karawang, while the results of the correlation calculation between Work Stress and Employee Performance of 0.753 showed that the size of the correlation included a very strong correlation section ranging from 0.70-0.89, while the calculation of the regression equation that can be used to predict the Work stress variable is $Y' = 39.869 + 0.025 X$.

Keyword: Work Stress, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi Pt. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Ibu Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Bapak Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
4. Ibu Siti Nuridah, S.E, M.Ak, Selaku Ketua Jurusan Manajemen
5. Bapak Dr. Danang Aziz, Selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Kaffah Imanuddin, S.Pd., M.Ds, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, dan saran selama penyusunan skripsi ini. Semoga diberi keberkahan dan kesehatan selalu
6. Ibu Dr. Junengsih, S.Pd., M.M selaku ketua penguji dan Bapak Darka, S.E, M.M selaku Dosen penguji 1 yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini
7. Mama, Bapak, Kakak, dan keluarga besar ema Unah. Teristimewa penulis haturkan terimakasih atas do'a yang tidak pernah terputus, yang memberikan cinta dan kasih dengan tulus, merekalah yang menjadi motivasi besar dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kawan-kawan kerja PT Multi Indomandiri yang telah membantu dan mempermudah penulis memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini

9. Keluarga besar Manajemen (SDM) angkatan 2020 & 2021 yang telah memberikan warna selama di perkuliahan ini
10. Teman-teman sejak masa Sekolah Menengah Pertama, Putri Angelia Gustiana Pratama, Novia Dwi Utari, Ragil Subekti, Andriansyah, S.T., dan Robby Komarudin, S.IP., Terima kasih atas persahabatan yang tulus, kebersamaan, serta kontribusi yang berarti dalam perjalanan hidup penulis.
11. Seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Dedi Hermansyah dan Intan Oktaviani, S.M. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Mendukung, mendengarkan keluh kesah, menemani setiap proses perjalanan penulisan ini, dan memberikan semangat untuk tidak menyerah.
12. Motor cantik itu yang telah hilang pada tanggal 25 Juli 2025, Terima kasih selalu menemani perjalanan selama berkuliah dan bekerja walaupun sering kali mogok ditengah perjalanan, harus didorong tidak bisa menyala dan tidak jarang menyebabkan terlambat masuk bekerja, sering kali merepotkan banyak orang tapi terima kasih banyak semoga perjalanan yang kebersamai ku selama itu akan membuahkan hasil yang indah kedepannya.
13. Terakhir, kepada seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PELEPASAN HAK.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Kebaruan Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis	12
1.6.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal	13
1.6.2.1 Manfaat Manajerial.....	13
1.6.2.2 Manfaat Praktikal	13
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14

2.1 Tinjauan Literatur.....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Stres Kerja	15
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	15
2.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja	16
2.2.3 Faktor-Faktor Stres Kerja	16
2.2.4 Indikator Stres Kerja.....	17
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Pembangunan Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.2 Objek Penelitian.....	27
3.2.1 Visi Perusahaan	27
3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1 Populasi dan Sampel	29
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	30
3.6 Variabel Dan Indikator Stres Kerja.....	30
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.8 Metode Analisis Kuantitatif.....	37

BAB IV HASIL DAN ANALISIS DATA	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.2 Data Responden.....	41
4.1.2.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.1.2.2 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
4.1.2.3 Data Responden berdasarkan Masa Kerja	43
4.1.3 Statistik Deskriptif.....	44
4.1.3.1 Data Statistik Deskriptif Stres Kerja karyawan.....	44
4.1.2.2 Data Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	45
4.1.3 Uji Instrumen	45
4.1.3.1 Uji Validitas	45
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	47
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik	49
4.1.4 Pengujian Hipotesis	52
4.2. Pembahasan	55
4.2.1 Pembahasan Hipotesis	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	59
DAFTAR LAMPIRAN	61
RIWAYAT HIDUP.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data grafik hasil produksi PT Multi indomandiri	7
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Data responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Gambar 4. 2 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Gambar 4. 3 Responden beradasarkan Masa Kerja	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena Masalah Stres Kerja.....	4
Tabel 1.2 Fenomena Masalah Kinerja karyawan	6
Tabel 1.3 Tabel Fenomena Masalah Kinerja Karyawan pada data produksi PT Multi Indomadiri Tahun 2022-2024	7
Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Kegiatan Penelitian.....	28
Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Stres kerja karyawan	44
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	45
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja Karyawan).....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Stres Kerja Karyawan)	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov.....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan maupun Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangatlah penting untuk menjalankan operasional perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai perusahaan dan organisasi yang baik, organisasi harus memberikan arahan yang positif untuk karyawannya, dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah rangkaian keputusan yang diambil untuk mengelola hubungan dari ketenagakerjaan dan setiap pekerja harus mempunyai kemampuan dan ketelitian berdasarkan pengetahuan kompetensi yang dimiliki pekerja sesuai dengan pekerjaannya.

Sesuai kenyataan bahwa tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan itu sangat tergantung pada Lingkungan Kerja dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan dan harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Kinerja yang baik merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan karena berpengaruh penting manfaatnya baik untuk karyawan maupun perusahaan dan salah satu faktor rendahnya kinerja seorang karyawan adalah adanya stres kerja yang terjadi, Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia.

Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang

berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89). Menurut Hellriegel & Slocum (dalam Ningrat & Mulyana, 2022: 100) stres kerja adalah perasaan ketegangan yang dialami oleh seseorang sebagai bentuk respon terhadap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kemampuan seseorang tersebut. Stres kerja dapat muncul karena terdapat stimulus yang berasal dari luar yang mengganggu fungsi fisiologis serta psikologis seseorang. Dengan kata lain, stres kerja merupakan perasaan tertekan dan tidak nyaman yang dirasakan oleh seorang karyawan yang disebabkan oleh stimulus-stimulus yang berasal dari lingkungan dan pekerjaannya, salah satunya adalah ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang didapatkan (Suryani & Yoga, 2018: 101). (Lilyana 2021) menyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Zafar, Qadoos 2015) Menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah dimana seorang individu berhasil melengkapinya tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan manfaat sumber daya manusia, efisien dalam lingkungan yang berubah”. (Nabila Ika Jayanti 2022) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan dimensi kerja meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif”. Suatu perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dan permasalahan-permasalahan mengenai kinerja merupakan salah satu

yang akan dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, dan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan, stres kerja dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres kerja merupakan salah satu bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari.

Uraian yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh di dalam kinerja karyawan dan lingkungan kerja, untuk mengetahui bagaimana stres kerja terhadap kinerja karyawan, penulis akan meneliti di sebuah perusahaan yaitu PT. Multi Indomandiri yang terletak di Dusun Serang RT 25 RW 06 Kampung Situ Waringin Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. Perusahaan ini salah satu anak dari perusahaan Wings Group yang bergerak pada bidang manufacturing produksi perawatan rumah tangga (*home care*), perawatan pribadi (*personal care*), dan obat tradisional. Oleh karena itu peneliti akan mengukur sejauh mana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang dan tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan beberapa fenomena masalah stres kerja yang ada di perusahaan PT. Multi Indomandiri.

Tabel 1.1 Fenomena Masalah Stres Kerja

Tahun	Masalah	Penyebab	Dampak
2022	Banyaknya campur tangan atasan terhadap kinerja karyawan yang bukan merupakan dari ranah pekerjaannya. (seperti : Supervisor qc yang seharusnya mengecek pada kualitas produk yang dihasilkan tetapi ikut campur dengan kondisi mesin)	Atasan yang tidak memahami batasan tugas dan tanggung jawabnya serta peran divisi lain yang bukan bagian tugasnya.	Karyawan yang seharusnya percaya diri dan fokus pada tugasnya menjadi sangat terganggu karena harus menangani intervensi dari atasan yang tidak berkaitan dengan tugasnya.
	Perusahaan menuntut target diluar target produksi yang sudah ditentukan.	Pihak perusahaan tidak memiliki strategi produksi yang jelas dan hanya berfokus pada output, tanpa memperhitungkan kapasitas tenaga kerja serta mesin.	Karyawan yang dipaksakan bekerja melebihi kapasitasnya akan mengalami stress kerja, kelelahan fisik, yang akhirnya menurunkan produktivitas.
2023	Kurangnya kerja team work yang saling mengandalkan dan tidak sama-sama profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.	Beberapa individu terlalu mementingkan pencapaian pribadi di bandingkan kerja tim secara keseluruhan	Tidak ada kerjasama yang baik, hasil pekerjaan cenderung tidak optimal dan lebih banyak terjadi kesalahan.
	Loyalitas waktu kerja jam pulang dan istirahat yang dikorbankan demi mencapai target produksi tanpa dihitung lembur	Perusahaan menetapkan target yang melebihi kapasitas produksi normal, memaksakan karyawan lebih lama tanpa kompensasi yang layak.	Tekanan kerja yang terus- menerus tanpa istirahat menyebabkan stres berkepanjangan dan burnout.

2024	Melakukan pekerjaan dengan minimnya, alat pelindung diri (APD)	Beberapa pekerja menganggap APD tidak nyaman atau menghambat pekerjaan mereka.	Mengakibatkan cedera atau sakit karena kurangnya APD dan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas pekerjaan. Dan mengurangi efisiensi kerja.
	Menurunnya produksi yang dihasilkan akibat kerusakan mesin	Ketidakstabilan daya listrik dapat menyebabkan mesin mati mendadak dan kesalahan dalam sistem kontrol otomatis atau perangkat lunak mesin	Pengiriman produksi menjadi terhambat dan tertunda, yang dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan pada customer.

Sumber: Dokumen perusahaan PT. Multi Indomandiri.

Dari Tabel 1.1 Diatas menjelaskan tentang beberapa fenomena masalah stres kerja yang ada di perusahaan PT. Multi Indomandiri dari tahun 2022-2024 dan beberapa fenomena masalah stres kerja di atas sangat mempengaruhi kinerja Karyawan, salah satu masalahnya dari kurangnya kerja tim dan kurangnya Komunikasi Manajerial sehingga terjadinya penurunan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Indomandiri, sumber data pada tabel 1.1 ini berasal dari hasil dokumentasi data karyawan operator produksi PT Multi Indomandiri yang telah direkap oleh Supervisor Operator Produksi. dibawah ini tabel 1.2 juga menjelaskan tentang penurunan kinerja karyawan pada PT. Multi Indomandiri dari tahun 2022-2024.

Tabel 1.2 Fenomena Masalah Kinerja Karyawan

Tahun	Masalah	Penyebab	Dampak
2022	Kurangnya Kesejahteraan Karyawan.	Tidak ada tunjangan Konsumsi dan transportasi di saat jam lembur.	Menjadi karyawan stres kerja dan menurunnya motivasi kerja sehingga meningkatkan turnover karyawan
2023	Permasalahan Kepemimpinan	Kepemimpinan yang ikut campur dari ranah pekerjaan dan kepemimpinan cenderung tegas tetapi belum sepenuhnya optimal dalam pengembangan karyawan.	Karyawan Kurang merasa diperhatikan atas perkembangan karirnya.
2024	Kurangnya Pengembangan SDM	Kurangnya pelatihan yang relevan dengan perkembangan teknologi.	Karyawan yang kesulitan mengikuti perkembangan industri, menurunnya daya saing perusahaan.

Sumber: Dokumen perusahaan PT. Multi Indomandiri.

Pada tabel 1.2 diatas menjelaskan tentang beberapa fenomena masalah kinerja karyawan pada PT. Multi Indomandiri dari Tahun 2022-2024, pada Tahun 2022 Kurangnya Kesejahteraan Karyawan, menjadi dampak yang dialami karyawan menjadi menurunnya motivasi kerja sehingga meningkatkan turnover karyawan dan pada 2023 Permasalahan dari Kepemimpinan sangat membuat karyawan tidak percaya diri sehingga dampaknya Karyawan kurang merasa diperhatikan atas perkembangan karirnya, dan yang terakhir pada tahun 2024 kurangnya Sumber

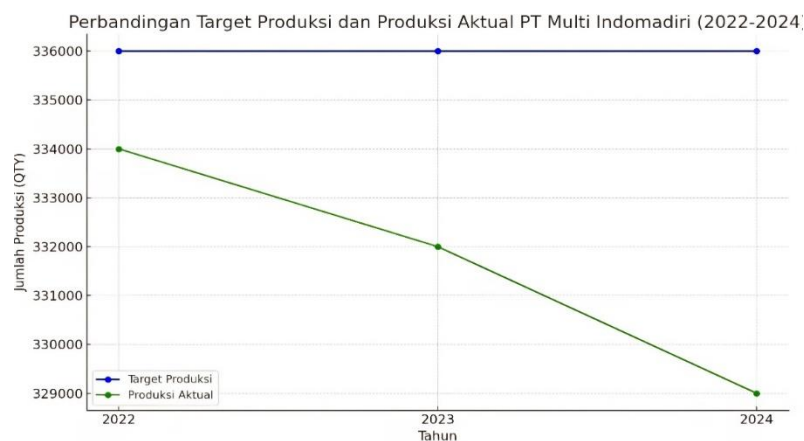
Daya Manusia (SDM) sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada karyawan yang kesulitan mengikuti perkembangan industri, menurunnya daya saing perusahaan, dan dibawah ini tabel 1.3 hasil produksi PT Multi Indomadiri Tahun 2022-2024

Tabel 1.3 Tabel Fenomena Masalah Kinerja Karyawan pada data produksi PT Multi Indomadiri Tahun 2022-2024

Tahun	Target Produksi Per-tahun (QTY)	Produksi Per-tahun (QTY)	Presentase
2022	336000	334000	99%
2023	336000	332000	98%
2024	336000	329000	97%

Sumber data: Operator Produksi

Gambar 1. 1 Data grafik hasil produksi PT Multi indomandiri



Tabel 1.3 dan Gambar 1.1 diatas menjelaskan tentang hasil produksi dari tahun 2022-2024. Pada tahun 2022 hasil produksi sebesar 99% dan pada tahun 2023 hasil produksi terjadi penurunan sebesar 1% sehingga pendapatan pada tahun 2023 menjadi 98%, pada tahun 2024 terjadi penurunan kembali sebesar 1% dan hasil pendapatan produksi sebesar 97%, penurunan kinerja di atas disebabkan oleh

fenomena masalah yang terjadi di perusahaan, dan fenomena tersebut telah diuraikan di tabel 1.1 diatas.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang dengan mengetahui pengaruh stres kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi apakah kinerja yang telah diterapkan saat ini oleh perusahaan sudah efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan, jika penerapan kinerja yang baik ini sudah terbukti berpengaruh positif untuk perusahaan, maka perusahaan dapat memprioritaskan penerapannya untuk meningkatkan produktivitas operasional kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini yang sudah dipaparkan di latar belakang mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang terdapat beberapa aspek Identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan Kinerja Karyawan

Terdapat Indikasi bahwa Kinerja Karyawan Belum optimal karena rekan kerja yang saling mengandalkan tidak sama-sama profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Permasalahan Manajemen yang kurang Efektif

Terdapat Indikasi bahwa atasan atau manajemen banyak campur tangan terhadap kinerja karyawan yang bukan merupakan dari ranah kerjanya (contoh:

Supervisor qc yang seharusnya mengecek hanya kualitas produk yang dihasilkan tetapi ikut campur dengan kondisi mesin)

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Munculnya Stres kerja, kurangnya motivasi dan terlalu banyak tekanan di luar SOP (Standar Operasional Kerja) Loyalitas waktu jam pulang dan istirahat yang dikorbankan untuk mencapai target tanpa dihitung upah lembur.

4. Permasalahan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti terjadinya kerusakan mesin mengakibatkan karyawan berhenti aktivitas kerja, sehingga menurunkan produktivitas.

1.3 Rumusan Masalah

Untuk penelitian lebih jauh maka peneliti perlu dibatasi ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif, dan ada beberapa rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja yang terjadi didalam Departemen Operator Produksi PT. Multi Indomandiri?
2. Bagaimana Kinerja PT. Multi Indomandiri bagian Departemen Operator Produksi?
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian oprator produksi pada PT. Multi Indomandiri?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang dan permasalahan diatas, maka tujuan umum

penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Multi Indomandiri dan beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui Stres Kerja Karyawan PT. Multi Indomandiri, bagian Operator Produksi?
2. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan PT. Multi Indomandiri, bagian Operator Produksi?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Operator Produksi?

1.5 Kebaruan Penelitian

Cindiana dewi (2020) dengan judul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemerlang Abadi Mulia” peneliti ini menggunakan metode kuantitatif, dan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu: Variabel X1: Stres kerja dan variabel X2: Lingkungan Kerja Dan Variabel Y: Kinerja Karyawan, Hasil dari pengolahan data diperoleh persamaan linear berganda $Y = 3,210 + 0,571 X1 + 0,324 X2$ artinya setiap ada peningkatan atau penurunan variabel X1 dan X2, dimana artinya ketika variabel X1 mengalami peningkatan 1 point maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,571 sedangkan apabila variabel X2 mengalami kenaikan sebesar 1 point maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,571, Selain itu diperoleh hubungan antara variable bebas dengan variable terikat, pada penelitian ini diperoleh nilai hubungan antar variabel, korelasi Stres Kerja 47,6% dan sisanya 52,4% dipengaruhi faktor lain. Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan 62,2% dan sisanya 47,8% dipengaruhi faktor lain.. Hilman Fauzi (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Elastomix Indonesia” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel yaitu: Variabel X1 (Stres Kerja), variabel X2 (Lingkungan Kerja), dan variabel Y (Kinerja Karyawan), responden yang digunakan oleh peneliti ini adalah 86 orang responden Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian persamaan regresi linear ganda, $\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X1 + 0,905 X2$. dapat di gunakan untuk mendeskripsikan bentuk hubungan linear antara Stres kerja dan Lingkungan dengan Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X1 + 0,905 X2$ menunjukkan bahwa apabila Stres kerja dan Lingkungan kerja serta Kinerja Karyawan, diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka dari itu setiap kenaikan satu unit skor Stres kerja (X1) akan diikuti dengan penurunan skor Kinerja Karyawan sebesar $-0,187$ dengan konstanta 7,822. Dan tiap kenaikan satu unit skor Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja karyawan sebesar 0,905 dengan konstanta 7,822.

Dari kebaruan penulis Yui mimma Anizar pada tahun (2024) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang” peneliti menjelaskan tentang dua Variabel yaitu Variabel X: Stres Kerja dan Variabel Y: Kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan 50 responden. Dari kebaruan penelitian yang dilakukan oleh Yui Mimma Anizar dengan penelitian sebelumnya terletak pada perbedaan variabel yang digunakan, jumlah responden, serta lokasi penelitian yang digunakan,

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ serta t hitung $(14,010) > t$ tabel $(2,010)$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, maka dengan demikian dapat di simpulkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Indomandiri, sedangkan hasil perhitungan korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,753 itu menunjukkan ukuran korelasinya termasuk bagian korelasi sangat kuat direntang antara 0,70-0,89, sedangkan perhitungan persamaan regresi yang dapat di gunakan untuk memprediksi variabel stres Kerja yaitu $Y' = 39,869 + 0,025 X$.

1.6.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis

Bagi Rekan-rekan mahasiswa khususnya mahasiswa Universitas Pertiwi dan pembaca.

- (a) Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk rekan-rekan Mahasiswa jurusan Manajemen Khususnya. Dan Referensi bagi mahasiswa bisa dijadikan manfaat penelitian sebagai acuan dalam memahami teori stres kerja yang terjadi di dalam lingkungan kerja.
- (b) Dapat dijadikan tambahan wawasan dan ilmu serta bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia, bisa untuk dijadikan sebagai referensi bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian di jenjang berikutnya dan selain itu sebagai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia di lapangan.

1.6.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

1.6.2.1 Manfaat Manajerial

Dari hasil penelitian manfaat manajerialnya dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, dengan menekan faktor penyebab stres kerja yang berdampak negatif, manajemen dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan pencapaian target perusahaan.

1.6.2.2 Manfaat Praktikal

Mengidentifikasi sumber stres yang sangat memungkinkan perusahaan mengurangi konflik yang mungkin timbul akibat tekanan kerja yang tinggi. Dan perusahaan dapat menyesuaikan program pelatihan karyawan untuk mencakup teknik manajemen stres dan penguatan mental dalam menghadapi tekanan kerja.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. MSDM dipandang sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai keunggulan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia tersebut. Dan ada beberapa menurut para ahli tentang sumber daya manusia (MSDM). Edison Emron, dkk. (2020) MSDM adalah manajemen yang memfokuskan diri pada memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Afandi (2021) MSDM merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Audia (2022) MSDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Ni Kadek & John (2019) MSDM ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang bekerja di dalamnya. Handoko (2017) MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja adalah sesuatu yang terjadi pada seseorang yang merasa tertekan dan tegang yang dapat mempengaruhi pola pikir dan emosional seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya sehingga menghambat suatu tujuan organisasi dan perusahaan. Dan menurut beberapa teori mengenai stres kerja menurut para ahli yaitu:

Menurut Hasibuan (2012, 204) menyatakan bahwa, Pengertian stres adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014, 157) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Handoko (2014, 200) menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

2.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

1) Stres Kerja Lingkungan

Lingkungan sangat berpengaruh pada kinerja karena dapat mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan, salah satu faktor yang dapat muncul *burnout* pada karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

2) Stres Kerja Organisasi

Tekanan dalam menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang terbatas, dan memberikan beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak menuntut.

3) Stres Kerja Individu

Faktor-Faktor yang bersangkutan dengan masalah pribadi, ekonomi keluarga, dan partner kerja di perusahaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Stres Kerja

Beberapa Faktor menurut Jacinta F (2012) yang menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi Kerja yang buruk

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

2) Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih

tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3) **Pengembangan Karir**

Setiap orang memiliki harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

4) **Struktur Organisasi**

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

2.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Effendi (2018) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja yaitu:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah salah satu tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan peraturan atau standar

Operasional Pekerjaan (SOP) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan kinerja karyawan yang sering diartikan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam pekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil finansial maupun non finansial dari karyawan yang memiliki pengaruh langsung dengan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda beda tergantung pada tingkat keterampilan dan kemampuan, usaha serta kesempatan yang mereka miliki. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan target yang ada diperusahaan ataupun organisasi (Nurfitriani, 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan, dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat dilakukan sebagai penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja dari karyawan yang dilandaskan oleh tanggung jawab karyawan dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ada diperusahaan (Ruth et al., 2021)

Menurut Moeheriono (2012,95) Menyatakan bahwa, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Muhammad Sandy (2015,11) menyatakan bahwa Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Priansa (2014,269) menyatakan bahwa tingkat keberhasilan karyawan-

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

Berdasarkan definisi diatas bahwa kinerja karyawan adalah hal yang berbentuk hasil kerja atau prestasi yang didapatkan oleh seseorang yang sudah dikerjakan dengan baik dan terarah dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ada beberapa faktor utama Menurut Anwar Prabu (2013,67) menyatakan bahwa:

1) Faktor kepemimpinan Secara psikologis

kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata - rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Faktor-Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Mangkunegara (2013).

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja adalah metric yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan, atau organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan sangat membantu dalam mengevaluasi efektifitas dan efisiensi dari berbagai aktivitas dan proses.

Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual menurut ahli teori Dewi, dkk. (2022) beberapa Indikator Kinerja adalah:

1) **Kualitas Kerja**

Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

2) **Kuantitas Kerja**

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

3) **Ketepatan Waktu**

Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

4) **Efektivitas**

Sejauh mana penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan

5) Kemandirian

Kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa memerlukan pengawasan terus menerus

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa artikel dalam jurnal penelitian terdahulu yang menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian:

- 1) Khoirunnisa Isnaini (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo” dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,838.
- 2) Indah Liana Sari, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang, (2017) yang judul penelitiannya “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,012”
- 3) Tri Wartono. (2017) penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Majalah Mother and Baby”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.880”.
- 4) Rusti Mawa Praci, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthi, (2017) penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Daima Padang”. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa “Lingkungan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,270”.

- 5) Robin Zheng, (2019) penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Red Ribbon Indonesia”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,317”.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu konsep atau model yang menggambarkan tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam sebuah penelitian, kerangka berpikir digunakan untuk menjelaskan alur logis dari suatu penelitian berdasarkan teori yang mendukung.

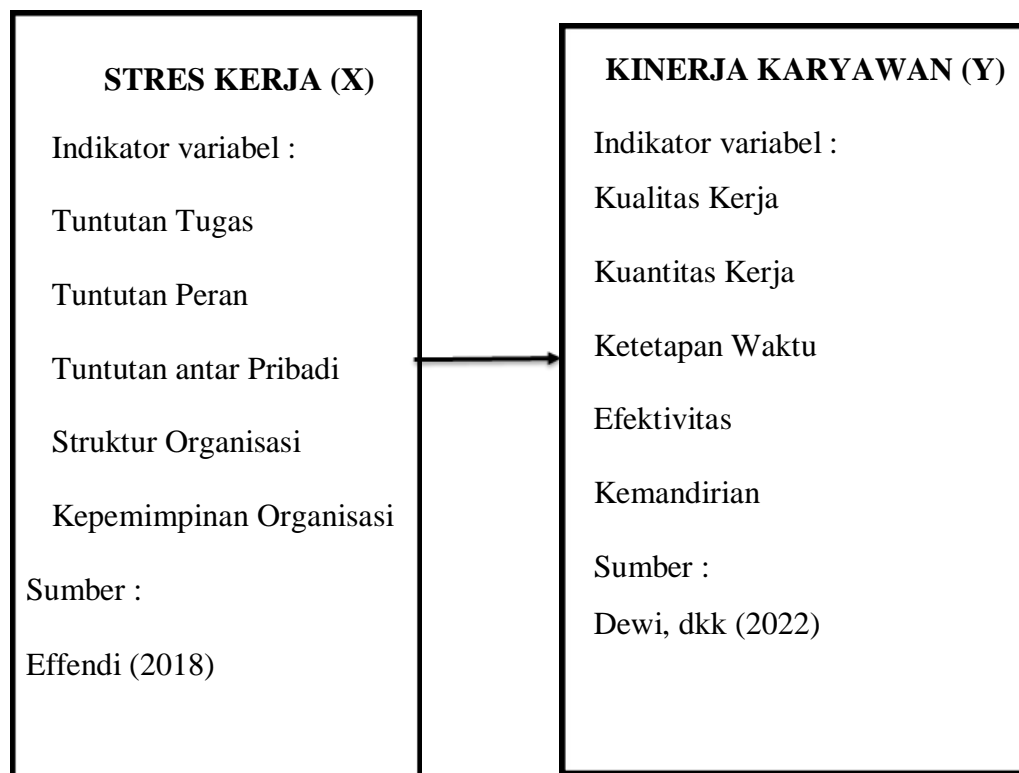
Sugiyono (2019) menyatakan bahwa Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan bagaimana variabel dalam penelitian saling berhubungan berdasarkan teori yang relevan.

Nazira (2020) Menyatakan Bahwa Kerangka berpikir adalah suatu pola hubungan antar konsep yang disusun secara sistematis untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Ridwan (2021) Menyatakan bahwa Kerangka berpikir merupakan serangkaian konsep atau gagasan yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian, yang diperoleh dari hasil telaah pustaka.

Sekaran dan Bougie (2022) Menyatakan bahwa Kerangka berpikir adalah suatu struktur konseptual yang menjelaskan bagaimana variabel independen dan

dependen dalam penelitian memiliki keterkaitan yang logis berdasarkan teori yang ada. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka penulis menyatakan dugaan sementara terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.6 Pembangunan Hipotesis

Pengembangan Hipotesis menurut beberapa para ahli menyatakan bahwa: Sugiyono (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019) Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk

peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Suharsimi Arikunto (2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti membuat suatu hipotesis penelitian yaitu:

Ha: Diduga Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang

Sedangkan Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho: $\rho = 0$: Tidak Terdapat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang.

Peneliti menduga Stres Kerja yang terjadi pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Multi Indomandiri.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian yang penulis gunakan yaitu, metode analisis kuantitatif, dan Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu berdasarkan data dan keterangan yang diperoleh penulis kemudian akan dikumpulkan dan dianalisa berdasarkan data yang didapatkan melalui teori yang cukup relevan. Data-data yang diperoleh oleh penulis ini merupakan data sekunder dan primer yang diambil langsung dari objek yang sudah diteliti dan juga dengan data yang sudah jadi langsung dari pihak lain. Berdasarkan penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran tentang sejauh mana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang.

Tabel 3.1 Desain Penelitian

No	Research Design Parts		Approaches
1	Filosofi riset		Positivism
2	Paradigma riset		Deduktif
3	Strategi riset		Survei atau kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	Cross-sectional
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: Saunders et al. (2012)			

2.3 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah salah satu perusahaan anak dari wings Group yaitu PT. Multi Indomandiri yang terletak di Dusun Serang RT 25 RW 06 Kampung Situ Waringin Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. Yang bergerak pada bidang manufacturing produksi perawatan rumah tangga (*home care*), perawatan pribadi (*personal care*), dan obat tradisional

3.2.1 Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan terdepan di bidang *fabric care*, *home care*, *personal care*, dan obat tradisional di tingkat nasional melalui keunggulan sumber daya manusia dan proses, serta menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh keluarga Indonesia. Untuk mencapai visi tersebut, PT. Multi Indomandiri berkomitmen memproduksi produk-produk berkualitas tinggi yang aman digunakan, dengan menerapkan standar dan prosedur sesuai dengan Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001:2015), Sistem Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (ISO 14001:2015 dan ISO 45001:2018), serta Sistem Jaminan Produk Halal.

3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Multi Indomandiri Jl. Raya Kosambi Curug, RT.12/RW.04 Dusun Serang Kampung Situ Waringin, Desa Sumur Kondang, Kecamatan Klari, Karawang, Jawa Barat 41371.

Tabel 3.2 Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Pembuat an Proposal	■															
Revisi proposal		■	■	■						■		■				
Sidang Proposal								■								
SK / kartu bimbinga n	■	■	■													
Penulisa n skripsi bab 1,2,3	■	■	■	■												
Observas i dan Meminta Data									■	■						
Mengola h dan Mengana lisa hasil peneliti an										■	■	■				
Penulisa n skripsi bab 4 dan 5								■	■	■	■	■	■			

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016, 224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah memperoleh data. Tanpa kita mengetahui bagaimana cara teknik pengumpulan data tersebut, peneliti juga tidak dapat memperoleh data yang sesuai dengan standar yang ditetapkan atau relevan. Dengan

cara mengumpulkan data – data yang akurat, maka penulis menerapkan cara pengumpulan data primer dan sekunder sebagai berikut:

1) Pengamatan Observasi

Menurut (Sugiyono 2015, 204) menyatakan bahwa Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek.

2) Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2014, 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.4.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dari penelitian ini akan menggunakan populasi 50 orang Karyawan PT. Multi Indomandiri. Menurut Sugiyono (2019:128) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

b. Sampel

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh penduduk” (Sugiyono, 2015:62). Jika populasi pada PT. Multi Indomandiri yang diambil dari populasi tersebut, dan apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan berlaku untuk populasi.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara atau metode yang digunakan peneliti untuk memilih sebagian anggota dari suatu populasi guna dijadikan objek penelitian, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi. suatu teknik pengambilan sampel atau elemen secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel". Dari pengertian di atas peneliti akan menggunakan Metode teknik sampel populatif ini dari 50 orang populasi pada PT. Multi Indomandiri, dan untuk memperoleh sampel yaitu diambil 50 orang dari populasi tersebut. Karena populasinya relatif kecil dan masih memungkinkan diteliti secara keseluruhan, maka seluruh populasi dijadikan sampel didalam penelitian ini menggunakan pendekatan populatif karena sampelnya sama dengan populasi sebanyak 50 orang seluruh operator produksi PT. Multi Indomandiri.

3.6 Variabel Dan Indikator Stres Kerja

Variabel adalah konsep atau atribut yang dapat berubah nilainya dan menjadi fokus pengamatan dalam suatu penelitian. Variabel digunakan untuk memahami fenomena, menguji hipotesis, dan menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Sugiyono (2019:67) variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Sumber
Stres Kerja X	Tuntutan Tugas	2 (dua) indikator	Efendi (2018)
	Tuntutan Peran	2 (dua) indikator	
	Tuntutan antar Pribadi	2 (dua) indikator	
	Struktur Organisasi	2 (dua) indikator	
	Kepemimpinan Organisasi	2 (dua) indikator	
Kinerja Karyawan Y	Kualitas Kerja	1 (satu) indikator	Dewi, dkk. (2022)
	Kuantitas Kerja	1 (satu) indikator	

	Ketetapan waktu	1 (satu) indikator	
	Efektivitas	1 (satu) indikator	
	Kemandirian	1 (satu) indikator	

3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Namun sebelum memulai kedua langkah tersebut, angket atau kuesioner yang akan diolah datanya harus melalui uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Hal tersebut perlu dilakukan, mengingat sebuah penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket, maka melakukan uji validitas adalah suatu keharusan.

Di bawah ini merupakan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji instrumen terhadap instrumen penelitian dalam hal ini, kuesioner diperlukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel penelitian dengan baik.

a. Uji Validitas

Sebuah penulisan kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket, maka melakukan uji validitas adalah suatu keharusan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian validitas dalam penulisan ini dilakukan dengan bantuan software spss versi 2.1. Selanjutnya menurut Sujarweni (2015:160) perlu dicari nilai r tabel yang diperoleh dengan melihat tabel r, dimana $df = n - 2$ jika sampel < 30 atau $df = n$ jika sampel > 30 dengan sig. 5 %. Nilai r tabel dimaksudkan untuk dibandingkan dengan nilai r hitung berdasarkan rumus di atas. Kemudian di bawah ini merupakan dasar pengambilan keputusan uji validitas, antara lain:

- (a) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.
- (b) Jika nilai r hitung \leq r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.
- (c) Data yang dinyatakan tidak valid sebaiknya dibuang dan tidak dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik.

Untuk mengetahui sejauhmana kevalidan alat ukur, dilakukan perhitungan harga korelasi setiap butir alat ukur dengan menggunakan rumus *Pearson/Product Moment* dengan menghitung harga korelasi dengan menggunakan Ms. Excel yaitu setiap butir alat ukur dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien product moment
 N : jumlah subyek penelitian
 $\sum x$: jumlah x skor tiap item
 $\sum y$: jumlah y skor tiap item
 $\sum xy$: hasil kali jumlah x dan y setiap responden
 $\sum x^2$: jumlah x kuadrat
 $\sum y^2$: jumlah y kuadrat

Untuk mengetahui valid atau tidaknya soal, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir item tidak valid
- 2) $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir item valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam program SPSS metode yang sering digunakan adalah dengan metode Alpha Cronbach's. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir soal, namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian reliabilitas dalam penulisan ini dilakukan dengan bantuan software spss versi 2.1. Di bawah ini merupakan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagaimana disampaikan oleh Sujarweni (2015:172), antara lain:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid (tidak akurat) sebagai alat peramalan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Uji Heteroskedastisitas dengan melihat Gambar Scatterplots dengan menggunakan bantuan software SPSS. Adapun pedoman yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data penyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 (nol).
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

c. Uji Linieritas

Linieritas adalah sifat hubungan yang linear antara variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26 melalui fungsi “*Compare Means - Means*”. Dasar pengambilan keputusan uji linieritas yaitu:

- 1) Apabila nilai Sig. *Linearity* lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05 maka data bersifat linier.
- 2) Apabila nilai Sig. *deviation from linearity* lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 0,05, maka data bersifat tidak linier.

3.8 Metode Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif yakni teknik analisis berupa angka-angka yang dilakukan perhitungan untuk menganalisa kondisi dan perilaku data sehingga melalui hasil perhitungan tersebut akan diketahui pengaruh, gambaran, dan penarikan kesimpulan dari data tersebut. Tujuan dari penggunaan metode ini agar peneliti mampu memperoleh jawaban mengenai rumusan masalah mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang”. Adapun data-data tersebut diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang kemudian akan diuji dengan Analisis Regresi Sederhana, Analisis Korelasi Sederhana (*Product Moment*) yang kemudian dilanjutkan dengan Analisis Koefisien Determinasi serta Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji *t*). Berikut ini adalah

penjabaran mengenai langkah-langkah dalam analisis kuantitatif yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Regresi Sederhana

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain. Sehingga melalui metode ini penulis memperoleh persamaan yang dapat digunakan memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Stres Kerja pada Karyawan PT. Multi Indomandiri Persamaan yang diperoleh dengan metode ini adalah $Y = a + bX$.

2) Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi *pearson* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya dan hubungan *linier* yang searah atau berlawanan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

Hubungan *linier* yang serah dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai r yang positif dan hubungan linier yang berlawanan dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai r yang negatif. Hubungan kuat atau lemahnya antara variabel x dengan variabel y, dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi berikut ini:

Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan/Pengaruh
0.00 – 0.19	Sangat Rendah
0.20 – 0.39	Rendah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian (2011:183)

3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependen* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel *independen*, selain itu sisanya diterangkan oleh variabel lain. Dengan analisis koefisien determinasi ini peneliti dapat mengetahui besarnya persentase kontribusi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang

4) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Metode Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui keberartian (signifikansi) dari variabel X terhadap Y, serta untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Sehingga dengan metode ini peneliti dapat mengetahui signifikansi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawa

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1 Hasil Penelitian

Berikut ini adalah visi dan misi mengenai PT Multi Indomandiri:

1. Visi

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan terdepan di bidang *fabric care*, *home care*, *personal care*, dan obat tradisional di tingkat nasional melalui keunggulan sumber daya manusia dan proses, serta menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh keluarga Indonesia. Untuk mencapai visi tersebut, PT. Multi Indomandiri berkomitmen memproduksi produk-produk berkualitas tinggi yang aman digunakan, dengan menerapkan standar dan prosedur sesuai dengan Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001:2015), Sistem Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (ISO 14001:2015 dan ISO 45001:2018), serta Sistem Jaminan Produk Halal.

2. Misi

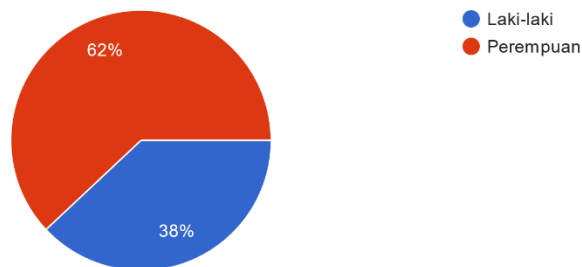
Misi dari perusahaan kami adalah memproduksi produk-produk di bidang *fabric care*, *home care*, *personal care* & obat tradisional dengan kualitas prima dan aman dikonsumsi dalam rangka memuaskan pelanggan, karyawan dan masyarakat pada umumnya.

4.1.2 Data Responden

4.1.2.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data responden dalam penelitian ini yang didasarkan pada jenis kelamin.

Jenis Kelamin
50 jawaban



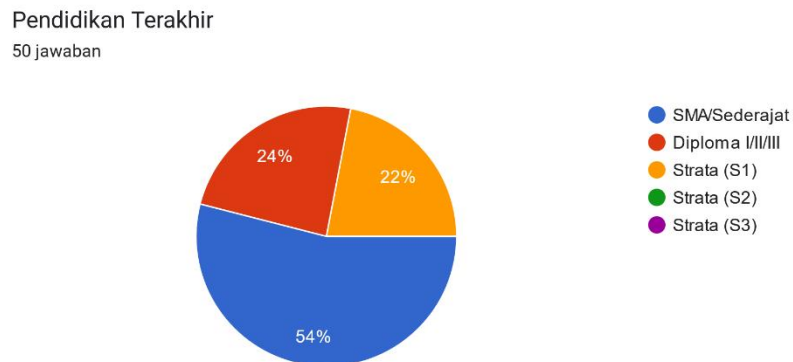
Sumber : Olah data responden

Gambar 4. 1 Data responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data responden yang dilakukan melalui kuesioner dengan jumlah 50 responden, disebutkan bahwa dari responden tersebut, 38% jenis kelamin Laki-laki, sedangkan 62% jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah data responden dalam penelitian ini yang didasarkan pada tingkat pendidikan terakhir:



Sumber: Olah data responden

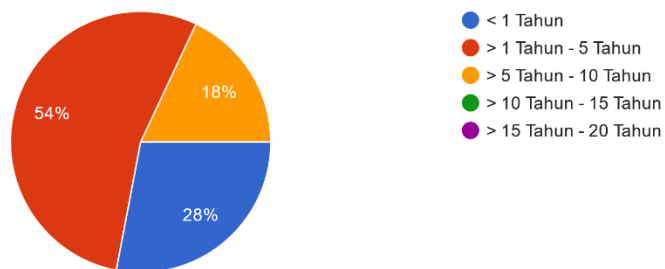
Gambar 4. 2 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data responden yang dilakukan melalui kuesioner dengan jumlah 50 responden, menyatakan tingkat Pendidikan terakhir SMA/ Sederajat sebanyak 54%, Diploma 1/2/3 sebanyak 24%, Strata 1 sebanyak 22%.

4.1.2.3 Data Responden berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah data responden dalam penelitian ini yang didasarkan pada Masa Kerja:

Lama jadi karyawan di PT Multi Indomandiri
50 jawaban



Sumber: Olah data responden

Gambar 4. 3 Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data responden yang dilakukan melalui kuesioner dengan jumlah 50 responden, Menyatakan Responden dengan masa kerja Kurang dari 1 tahun sebanyak 28%, 1-5 tahun sebanyak 54%, 5-10 tahun sebanyak 18%.

4.1.3 Statistik Deskriptif

4.1.3.1 Data Statistik Deskriptif Stres Kerja karyawan

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Stres kerja karyawan

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		35.56
Std. Error of Mean		.919
Median		35.00
Mode		32 ^a
Std. Deviation		6.500
Variance		42.251
Range		23
Minimum		24
Maximum		47
Sum		1778

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif dengan jumlah sampel 50 orang, variabel motivasi kerja karyawan memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 24 dan nilai terbesar (maximum) 47. Rata-rata stres kerja yang dimiliki sampel 50 orang menunjukkan hasil sebesar 35,56, artinya secara umum stres kerja karyawan yang diterima positif (mengalami kenaikan). Nilai standar deviasi stres kerja adalah sebesar 6,500 (di bawah rata-rata), artinya stres kerja memiliki tingkat variasi data yang rendah.

4.1.2.2 Data Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif
Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		38.92
Std. Error of Mean		.501
Median		39.00
Mode		40
Std. Deviation		3.545
Variance		12.565
Range		15
Minimum		31
Maximum		46
Sum		1946

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif dengan jumlah sampel 50 orang, variabel kinerja karyawan memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 31 dan nilai terbesar (maximum) 46. Rata-rata kinerja karyawan yang dimiliki sampel 50 orang menunjukkan hasil sebesar 38,92 artinya secara umum kinerja karyawan yang diterima positif (mengalami kenaikan). Nilai standar deviasi kinerja karyawan adalah sebesar 3.545 (di bawah rata-rata), artinya kinerja karyawan memiliki tingkat variasi data yang rendah.

4.1.3 Uji Instrumen

4.1.3.1 Uji Validitas

Penilaian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk mengetahui apakah datanya layak untuk dianalisis. Dalam penelitian ini dilakukan pemeriksaan validitas terhadap 50 responden yang

memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Hasil pemeriksaan validitas dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja Karyawan)

Item Soal	Uji Validitas - Variabel X		
	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,391	0,273	Valid
2	0,295	0,273	Valid
3	0,292	0,273	Valid
4	0,583	0,273	Valid
5	0,384	0,273	Valid
6	0,555	0,273	Valid
7	0,578	0,273	Valid
8	0,469	0,273	Valid
9	0,568	0,273	Valid
10	0,623	0,273	Valid

Berdasarkan Tabel 4.3 seluruh variabel indikator stres kerja valid karena nilai masing-masing indikator lebih dari atau sama dengan 0,2732 Selanjutnya validasi data kuesioner untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Soal	Uji Validitas - Variabel Y		
	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,417	0,273	Valid
2	0,551	0,273	Valid
3	0,496	0,273	Valid
4	0,492	0,273	Valid
5	0,386	0,273	Valid
6	0,330	0,273	Valid
7	0,539	0,273	Valid
8	0,402	0,273	Valid
9	0,511	0,273	Valid
10	0,516	0,273	Valid

Berdasarkan Tabel 4.4 seluruh indikator variabel kinerja karyawan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,2732.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila alpha Cronbach (α) > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel pernyataan pada penelitian ini dapat diterima.
2. Apabila alpha Cronbach (α) > 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel dan pernyataan pada penelitian ini dapat tidak dapat diterima

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 50 responden yang dinilai memenuhi kriteria yang telah dilakukan.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Stres Kerja Karyawan)

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,632. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, item pernyataan dalam kuesioner variabel X dalam hal ini Stres Kerja Karyawan adalah reliable, karena nilai Cronbach's Alpha 0,632 lebih besar daripada 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,603. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner variabel Y dalam hal ini Kinerja Karyawan adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha 0,603 lebih besar daripada 0,60.

4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Penulis menggunakan Uji Normalitas yang berguna untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau berasal dari populasi normal. Salah satu metode pengecekan normalitas yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah teknik Kolomogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov menurut Sujarweni (2015:55):

1. Jika nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov yang dihitung dengan bantuan SPSS:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
Kolomogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.54097286
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.583

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) 0,583 >0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk pengujian Statistik.

2. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat variasi yang tidak sama antara sisa satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Apabila terdapat variasi antara sisa pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain tetap konstan, maka disebut homoskedastisitas; jika bervariasi disebut heteroskedastisitas.

Rumus untuk menghitung simpangan dalam uji ini adalah sebagai berikut: apabila nilai signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka tidak terdapat bukti adanya heterokedastisitas; sebaliknya jika nilai signifikannya kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.809	2.841		14.010	.000
	PENGARUH STRES KERJA	-.025	.079	-.046	-.318	.752

a. Dependent Variable: TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Terlihat dari hasil perhitungan di atas, tingkat signifikan variabel X kurang dari atau sama dengan 0,05 yaitu 0,75. Berdasarkan hal tersebut

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Linieritas

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan software SPSS melalui fungsi “*Compare Means – Means*”.

Dasar pengambilan keputusan uji linieritas yaitu:

- a. Apabila nilai Sig. linearity \leq dari (α) 0,05 maka data bersifat linier.
- b. Apabila nilai Sig. linearity $>$ (α) 0,05, maka data bersifat tidak linier.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.294	1	1.294	.101	.752 ^b
	Residual	614.386	48	12.800		
	Total	615.680	49			

a. Dependent Variable: TERHADAP KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGARUH STRES KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji linieritas yang terdapat pada tabel 4.9, maka diketahui data dalam penelitian ini tidak linier karena nilai Sig. linearity (0,075) lebih besar daripada nilai tingkat signifikansi (α) yaitu 0,05.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk Mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Peningkatan tersebut dapat dilihat melalui hasil regresi dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.10, diperoleh hasil uji t untuk sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial
(Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.809	2.841		14.010	.000
	PENGARUH STRES KERJA	-.025	.079	-.046	-.318	.752

a. Dependent Variable: TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Setelah di peroleh nilai t hitung sebesar 14.010. Maka penulis perlu untuk mengetahui besarnya nilai t tabel yang nantinya akan di gunakan sebagai pembandingan terhadap nilai t hitung. Nilai t hitung di peroleh dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan nilai $df = n = 50$ sehingga di peroleh nilai t tabel sebesar 2,010.

4.1.4.2 Uji Korelasi

Tujuan analisis korelasi adalah untuk mengukur derajat keterhubungan antara dua variabel. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membentuk hubungan

fungsional antara variabel terikat. Analisis korelasi menggunakan SPSS, alat statistik.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Korelasi

		MOTIVASI KERJA GURU	KINERJA GURU
MOTIVASI KERJA GURU	Pearson Correlation	1	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil korelasi antara stres kerja karyawan dengan kinerja karyawan sebesar 0,753 ini menunjukkan ukuran korelasinya termasuk bagian korelasi sangat kuat direntang antara 0,70 – 0,89

4.1.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Stres Kerja Karyawan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Pengaruh antara Stres Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara Statistik sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$

Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $p > 0$

Terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39.809	2.841		14.010	.000
	PENGARUH STRES KERJA	-.025	.079	-.046	-.318	.752

a. Dependent Variable: TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka di peroleh persamaan regresi yang dapat di gunakan untuk memprediksi variabel Stres Kerja Karyawan yaitu $Y' = 39,809 + 0,025 X$. Nilai a sebesar 39,834 memiliki makna bahwa, jika Stres Kerja pada PT Multi Indomandiri tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Stres Kerja sebesar 39,809 pada PT Multi Indomandiri tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,025 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Stres Kerja, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada PT Multi Indomandiri akan naik menjadi sebesar 39,834. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada stres Kerja maka Kinerja Karyawan pada PT Multi Indomandiri akan turun menjadi sebesar 39,784.

4.1.4.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Penulisan dapat melakukan analisis koefisien determinasi karena nilai r pada perhitungan analisis korelasi sederhana. Berikut hasil hitungan analisis korelasi sederhana yang penulis gunakan dengan program SPSS:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.046 ^a	.002	-.019	3.578

a. Predictors: (Constant), PENGARUH STRES KERJA

b. Dependent Variable: TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan data SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja Karyawan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 19% terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Indomandiri. Sedangkan sisanya yang sebesar 81% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ serta t hitung ($14,010$) $>$ t tabel ($2,010$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Indomandiri, sedangkan hasil perhitungan korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,753$ itu menunjukkan ukuran korelasinya termasuk bagian korelasi sangat kuat direntang antara $0,70-0,89$, sedangkan perhitungan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel stres Kerja yaitu $Y' = 39,869 + 0,025 X$. Nilai a sebesar $39,834$ memiliki makna bahwa, jika Stres Kerja pada PT Multi Indomandiri tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Stres Kerja sebesar $39,809$ pada PT Multi Indomandiri tersebut. Sedangkan

nilai b sebesar 0,025 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Stres Kerja, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada PT Multi Indomandiri akan naik menjadi sebesar 39,834. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada stres Kerja maka Kinerja Karyawan pada PT Multi Indomandiri akan turun menjadi sebesar 39,784. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi maka dapat di simpulkan bahwa Stres Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 19% terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Indomandiri. Sedangkan sisanya yang sebesar 81% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT Multi Indomandiri Kabupaten Karawang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja pada karyawan PT Multi Indomandiri tergolong rendah hingga sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai minimum sebesar 24 dan maksimum 47 dengan rata-rata 35,56 serta standar deviasi 6,500. Artinya, stres kerja karyawan berada pada tingkat yang relatif stabil dan tidak terlalu bervariasi.
2. Tingkat kinerja karyawan tergolong baik, dengan nilai minimum 31 dan maksimum 46 serta rata-rata 38,92 dan standar deviasi 3,545. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kinerja yang positif dan konsisten.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ serta nilai t hitung (14,010) lebih besar dari t tabel (2,010), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja akan cenderung menurun, dan sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
4. Kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 19%, sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Mencermati pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka pihak perusahaan hendaknya berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan tunjangan, kompensasi lembur, serta fasilitas penunjang kerja, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Kepada pihak Manajemen sebaiknya perlu membangun budaya kerja sama dan komunikasi yang lebih baik antar karyawan dengan mengadakan pelatihan teamwork dan kegiatan internal yang dapat memperkuat solidaritas, serta mengurangi konflik antar individu
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai acuan dalam pengembangan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Sehingga hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi **banyak pihak.**

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Afandi (2021) “Manajemen Sumber Daya Manusia”
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Dewi, C. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cemerlang Abadi Mulia. *Skripsi*, 2(4), 514.
- Indah Liana Sari, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2017) “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press”
- Ismael Nurdin & Sri Hartati (2019) “*Metodologi Penelitian Ekonomi*”
- Khoirunnisa Isnaini (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo”
- Noor, Nilamsar, N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Rharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9–15.
- Priansa (2014) “*Kinerja Karyawan dalam Organisasi*”
- Robin Zheng (2019) “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Red Ribbon Indonesia”
- Rusti Mawa Praci, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthi (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Daima Padang”
- Saunders et al. (2012) “*Research Methods for Business Students*”
- Sekaran & Bougie (2022) “*Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*”

Suharsimi Arikunto (2020) "*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*"

Tri Wartono (2017) "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Majalah Mother and Baby" Stres, P., Terhadap, K., Karyawan, K., Generrasi, P., Di, Z., Barat, J., Triyandhiningsih, A., & Indiyati, D. (2024). *The Effect Of Work Stres On The Performance Of Employees In Generation Z In West Java*. 11(2), 1202.

Trianingrat, N., & Supartha, I. (2020). *Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jumlah sampel dalam penelitian ni sebanyak 60 responden. Pengumpulan da*. 9(5), 1838–1857.

RIWAYAT HIDUP



Yui Mimma Anizar adalah nama lengkap penulis skripsi yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Produksi PT. Multi Indomandiri Kabupaten Karawang*”. Penulis lahir pada tanggal 28 Oktober 2000 di kota Karawang Provinsi Jawa Barat.

Penulis merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Hadi Suwarno dan Ibu Ratmi Komariah. Saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Parungkadali Rt. 25 Rw. 06 Desa Karanganyar Kecamatan Klari Kabupaten Karawang.

Penulis pertama kali mengarungi dunia pendidikan di SDN Curug IV Kabupaten Karawang pada tahun 2007 dan lulus tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri II Klari kabupaten Karawang dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMK Negeri 1 Purwakarta dan lulus pada tahun 2019. Untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, penulis melanjutkan di Universitas Pertiwi Karawang Fakultas Bisnis dan Teknologi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.