

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA  
PT.CIPTA ARTHA NADYA NEW CONNECTED PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**ATIN**

**NPM: 2101110198**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ATIN  
Nomor Pokok/NIRM : 2101110198  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09/09/25 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusra Hakimah, M.M  
NIDN : 0212116401

Tanggal 2 September 2025 Pembimbing II : Hasyunah, SE., M.M  
NIDN : 0207126001

Mengetahui,

Dekan



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN : 0226028303

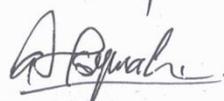
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ATIN  
Nomor Pokok/NPM : 2101110198  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 09/09/2025 Ketua Penguji :   
: Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M  
NIDN : 0212116401

Tanggal 2/9 - 2025 Penguji I :   
: Hasyunah, SE., M.M  
NIDN : 0207126001

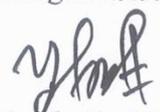
Tanggal 8/9 - 2025 Penguji II :   
: Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM  
NIDN : 0205069001

Mengesahkan:



Dekan  
: Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

  
: Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN : 0226028303

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Atin  
Nomor Pokok/NPM : 2101110198  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Juni 2025



Atin

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

"Saat kamu mempermudah jalan orang lain, sesungguhnya kamu sedang membuka jalan kemudahan bagi dirimu sendiri."

"Mempersulit urusan orang lain hanya akan membuat hidupmu sendiri menjadi rumit. Pilihlah untuk selalu mempermudah."

### **Kupersembahkan kepada:**

- Ayahanda dan Ibunda tercinta
- Keluarga dan Saudara-saudaraku tersayang
- Para pendidiku yang ku hormati
- Teman-temanku tersayang

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS, selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si, selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M, selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Hasyunah, SE., M.M, selaku Dosen Pembimbing II.
6. Ibu Ellen Sumiarni. S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
8. Ayah saya yang selalu memberikan motivasi, doa terbaik, dan menyisihkan finansialnya, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya.

9. Almarhumah Ibu saya yang selalu memberikan ketenangan dan kenyamanan di hati saya.
10. Kakak & Adik saya, terima kasih atas semangat dan dukungannya karena sudah membantu dan mau menemani penelitian saya.
11. Sahabat-sahabat terbaikku yang senantiasa memberikan arahan, dukungan, serta motivasi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

Akhir kata, peneliti berharap agar skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif dan menjadi sumber informasi yang berguna bagi semua pihak.

Palembang, Juni 2025

Atin

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
ABSTRAK .....	xiii
RIWAYAT HIDUP .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	14
A. Beban Kerja .....	14
B. Stres Kerja.....	19
C. Lingkungan Kerja.....	22
D. Kinerja Karyawan .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	29
2.3 Kerangka Berpikir.....	31
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	34
A. Tempat Penelitian .....	34
B. Waktu Penelitian.....	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
A. Sumber Data.....	35
B. Teknik Pengumpulan Data.....	35

3.3 Populasi dan Sampel.....	38
A. Populasi.....	38
B. Sampel.....	38
C. Sampling .....	39
3.4 Rancangan Penelitian .....	40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	40
A. Variabel Penelitian.....	40
B. Definisi Operasional Variabel .....	41
3.6 Instrumen Penelitian .....	41
A. Uji Validitas .....	44
B. Uji Reliabilitas .....	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
A. Analisis Statistik Deskriptif.....	46
B. Uji Asumsi Klasik.....	47
C. Uji Regresi Linear Berganda.....	50
D. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	50
E. Uji Hipotesis .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	55
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	55
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	61
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.1.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	67
4.1.5 Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	69
4.1.6 Uji Hipotetis .....	70
4.2 Pembahasan.....	72
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.....	72
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.....	73
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.....	74
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang .....	76
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>78</b>

<b>1.1 Kesimpulan .....</b>	<b>78</b>
<b>1.2 Saran .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar:</b>	<b>Halaman</b>
<b>2.1 Kerangka Berpikir.....</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>53</b>
<b>4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram).....</b>	<b>60</b>
<b>4.3 Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot).....</b>	<b>61</b>
<b>4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel:</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Target Penjualan.....	3
2.1 Penelitian Yang Relevan.....	26
3.1 Waktu Penelitian.....	30
3.2 Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert.....	34
3.3 Operasional Variabel.....	38
3.4 Interval Koefisien.....	47
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.4 Hasil Uji Validitas.....	57
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	67

## ABSTRAK

**ATIN. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M dan Ibu Hasyunah, SE., M.M)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun tahap-tahap pengujiannya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis yaitu uji simultan (F), dan uji parsial (t).

Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer, dan untuk melakukan olah data menggunakan SPSS versi 27.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) valid. Serta hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) reliabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja masing-masing menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.

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

## **ABSTRACT**

***ATIN. The Influence of Workload, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance at PT Cipta Artha Nadya New Connected Palembang (Under the guidance of Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M and Mrs. Hasyunah, SE., M.M)***

*This study aims to analyze the influence of Workload, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance at PT Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.*

*The method used in this research is quantitative with multiple linear regression analysis method. The testing stages are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test (R<sup>2</sup>), and hypothetical tests, namely simultaneous test (F), and partial test (t).*

*In this study using primary data sources, and to process data using SPSS version 27.*

*The validity test results show that the variables Workload (X1), Work Stress (X2), Work Environment (X3), and Employee Performance (Y) are valid. And the reliability test results show that Workload (X1), Work Stress (X2), Work Environment (X3), and Employee Performance (Y) are reliable.*

*The results of this study indicate that simultaneously Workload, Work Stress, and Work Environment have a significant effect on Employee Performance. Partially, Workload, Work Stress, and Work Environment each showed a significant influence on Employee Performance at PT Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.*

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

## **RIWAYAT HIDUP**

**Atin**, dilahirkan di Lahat pada tanggal 03 September 1994 dari Ayah Sudarwin dan Ibu Poniem, Ia anak kedua dari tiga bersaudara.

Taman Kanak-Kanak diselesaikan pada tahun 2000 di TK YWKA 2 Lahat. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SDN 11 Lahat. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2009 di SMPN 05 Lahat dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2012 di SMAN 01 Lahat. Pada tahun 2021 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Juni 2025

Atin



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi dunia semakin hari semakin pesat, semakin banyak orang yang berlomba-lomba dalam menciptakan teknologi canggih semakin pesat pula persaingan dalam dunia perdagangan. Perusahaan-perusahaan setiap tahun bahkan setiap harinya berinovasi dalam meningkatkan kualitas produk yang dijual. Semakin banyaknya perkembangan, maka semakin banyak pula tantangan yang akan dihadapi baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan, dengan adanya tantangan tersebut semua pihak perusahaan terutama pemimpin perusahaan harus siap dengan semua perubahan yang terjadi pada perusahaan itu sendiri terutama mengenai keuangan. Untuk mengatasinya, perusahaan membutuhkan peningkatan jumlah modal agar mampu bertahan menghadapi persaingan.

PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Outsourcing mulai dari tahun 2010 sampai dengan sekarang.

PT. Cipta Artha Nadya New Connected memiliki 24 kantor cabang di seluruh Indonesia, domisili hukum kami ada di Ruko Tol Boulevard Blok C 29 – 30 Bumi Serpong Damai (BSD). Kami memberikan layanan penuh dengan dedikasi tinggi memberikan kepercayaan kepada semua client dan New Connected selalu berinovasi terutama dalam perkembangan digitalisasi, New

Connected membangun sebuah system database payroll, NC Portal, serta laporan Online guna memonitoring kegiatan team di seluruh Indonesia mulai dari kehadiran, memberikan laporan hingga selesainya pekerjaan dengan metode Realtime.

Dalam perkembangan teknologi sekarang semuanya harus bekerja secara cepat dengan bekerja secara cepat ekspektasi nanti yang akan di timbulkan bagi perusahaan itu sangat menguntungkan untuk di masa yang akan datang. Maka dari itu, PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang juga harus memperhatikan produktivitas dan kinerja karyawan, karena pada dasarnya bila perusahaan memahami pentingnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan pun akan tercapai. Menurut Retnowulan (2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Ada beberapa macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang salah satunya yaitu stres kerja. Menurut Siagian, (2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Ajayi (2018) stres berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan, serta membuat kualitas kerja menjadi buruk. Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi kelangsungan bisnis perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu memberikan bonus, pemberian bonus tidak boleh dilupakan sebab itu menjadi salah satu bentuk apresiasi perusahaan yang

diberikan kepada karyawan atas pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.

Berikut ini adalah tabel target penjualan PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang selama periode 2024. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan**

<b>BULAN</b>	<b>Target Penjualan (Jumlah Produk)</b>	<b>Realisasi Penjualan (Jumlah Produk)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	500	450	90 %
Februari	600	550	91.67 %
Maret	700	750	107.14 %
April	650	600	92.31 %
Mei	800	850	106.25 %
Juni	700	680	97.14 %
Juli	750	800	106.67 %
Agustus	800	750	93.75 %
September	900	850	94.44 %
Oktober	950	1.000	105.26 %
November	1.000	950	95.00 %
Desember	1.200	1.300	108.33 %

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa penjualan bagian merchandiser dan Beauty Advisor PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang pada bulan Januari, realisasi penjualan 450 produk mencapai 90% dari target 500 produk, menunjukkan bahwa perusahaan masih mampu mendekati target meskipun tidak mencapai angka yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor pasca-liburan, di mana permintaan pasar

cenderung menurun. Bulan Februari realisasi penjualan 550 produk mencapai 91,68% dari target 600 produk menunjukkan peningkatan jika dibandingkan dengan Januari, meskipun masih di bawah target, mencerminkan upaya perusahaan untuk menyesuaikan strategi pemasaran, tetapi tetap perlu perbaikan untuk mencapai target yang ditetapkan. Bulan Maret realisasi penjualan 750 produk mencapai 107,14% dari target 700 produk menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan realisasi penjualan yang melampaui target, efektivitas strategi pemasaran yang diterapkan didorong oleh meningkatnya minat konsumen dan kampanye promosi yang berhasil. Bulan April realisasi penjualan 600 produk mencapai 92,31% dari target 650 produk menunjukkan penjualan kembali mengalami penurunan dibandingkan bulan sebelumnya. Bulan Mei menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan realisasi penjualan sebanyak 850 produk melebihi target sebanyak 800 produk. Persentase pencapaian 106,25% mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan momentum penjualan dan strategi pemasaran yang tepat, mungkin disebabkan oleh faktor musiman. Bulan Juni realisasi penjualan 680 produk mencapai 97,14% dari target 700 produk menunjukkan bahwa meskipun ada penurunan, perusahaan masih cukup dekat dengan target yang ditetapkan, evaluasi terhadap strategi pemasaran di bulan ini diperlukan untuk meningkatkan hasil di bulan berikutnya. Bulan Juli adalah bulan yang sukses bagi perusahaan dengan pencapaian penjualan yang melampaui target dengan realisasi penjualan 800 produk mencapai 106,67% dari target 750 produk menunjukkan bahwa strategi pemasaran yang diterapkan efektif dalam

menarik pelanggan. Pada bulan Agustus, realisasi penjualan mengalami sedikit penurunan dibandingkan bulan sebelumnya. Realisasi penjualan 750 produk mencapai 93,75% dari target 800 produk menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan kembali pendekatan pemasaran untuk meningkatkan penjualan. Bulan September menunjukkan hasil yang serupa dengan bulan Agustus, di mana realisasi penjualan tidak mencapai target. Realisasi penjualan 850 produk mencapai 94,44% dari target 900 produk. Bulan Oktober menjadi bulan yang sangat positif dengan realisasi penjualan yang melebihi target. Realisasi penjualan 1.000 produk mencapai 105,26% dari target 950 produk. menunjukkan bahwa strategi pemasaran dan promosi yang diterapkan berhasil menarik pelanggan secara efektif. Di bulan November, realisasi penjualan sedikit menurun dengan realisasi penjualan 950 produk mencapai 95% dari target 1.000 produk, meskipun tidak mencapai target, pencapaian ini masih menunjukkan bahwa perusahaan berada pada jalur yang benar dan perlu meningkatkan strategi untuk bulan berikutnya. Bulan Desember menunjukkan puncak kinerja penjualan dengan realisasi yang melampaui target. Realisasi penjualan 1.300 produk mencapai 108,33% dari target 1.200 produk mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan periode liburan dan meningkatkan daya tarik produk.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti kepada 55 orang karyawan di divisi merchandiser dan beauty advisor dengan rentang usia mulai dari 20-36 tahun.

Beberapa karyawan perempuan mengatakan bahwa dia pernah menangis akibat komplain customer yang membuat dirinya ingin memutuskan untuk berhenti bekerja tetapi ini merupakan resiko yang harus dia dapatkan ketika bekerja di bagian Beauty Advisor. Di sisi lain karyawan juga berusaha untuk menanggapi komplain yang dilakukan oleh customer dengan bijak.

Menurut Handoko (2017) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Colquitt (2015) stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidakseimbangan kerjanya. Hasibuan (2016) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan.

Stres kerja adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan perlu penanganan, dengan cara memberikan promosi jabatan yang lebih baik kepada karyawannya karena telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan promosi jabatan ini dapat diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Tuntutan kerja yang dihadapi oleh karyawan lebih banyak yang membuat kondisi psikologis karyawan menurun sehingga karyawan pun lebih mudah stres dalam bekerja.

Berdasarkan observasi stres kerja di PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang, yaitu pencapaian target, adaptasi lingkungan kerja, key performance indicator (KPI), target sales, target product fokus, target media sosial, target kunjungan toko per hari, dan target absensi per bulan, job description tidak jelas dengan jabatan, tanggung jawab tidak jelas, kepemimpinan kurang mencerminkan sikap leadership terhadap team.

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Stres merupakan keadaan tidak stabil yang berpengaruh pada tingkat emosi, pikiran seseorang dan keadaan fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Karyawan yang dapat dikatakan sebagai salah satu unsur penentu sukses tidaknya perusahaan dalam hal pencapaian tujuan, sebagai manusia mereka pun dapat terkena stres yang tentunya dapat berdampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Tetapi stres dapat juga berdampak positif apabila pihak manajemen dapat mengelola stres tersebut secara baik dan benar dengan melakukan manajemen stres, agar stres tetap berada pada posisi yang dapat mempertahankan produktivitas serta kinerja tetap optimal. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau menggunakan pelaksanaan kerja karyawan. Hal ini tergantung dari seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Observasi beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Meshakti, (2018) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh Khusnul & Kenny (2020), menjelaskan bahwa kerja jarak jauh/teleworking dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Ini disebabkan karena pada saat bekerja jarak jauh, pekerja tidak dapat mengatur jam kerja dengan baik hingga menyebabkan ketidakseimbangan pada beban kerja, selain itu juga dengan diberlakukannya kerja jarak jauh dapat mempengaruhi mental serta psikologis bagi pekerja yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Beban kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi karyawan PT Cipta Artha Nadya New Connected Palembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi beban kerja terhadap karyawan adalah dengan melakukan perekrutan karyawan baru yang berpengalaman sesuai dengan area domisili,

karena karyawan PT.Cipta Artha Nadya New Connected Palembang merasakan beban kerja yang berlebihan karena tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga menyebabkan karyawan menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan tugas bahkan bisa lembur.

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 orang karyawan terkait indikator beban kerja paling banyak yaitu target kerja yang harus di capai dan penggunaan waktu ketika menyelesaikan pekerjaan beban kerja yang diberikan kepada karyawan lebih ke arah lamanya waktu dalam bekerja kemudian tugas-tugas yang diberikan cukup banyak sehingga karyawan sering kali lembur melebihi jam waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan tugas yang diberikan untuk memberikan pelayanan kepada customer dan seringkali karyawan tidak mendapatkan waktu untuk beristirahat dengan cukup.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Berbagai faktor dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang, terdapat beberapa permasalahan lingkungan kerja yang perlu diidentifikasi dan dianalisis, yaitu budaya kerja yang kompetitif dan komunikasi yang kurang efektif dapat menciptakan hubungan interpersonal yang kurang harmonis. Ketidaknyamanan dalam berinteraksi dapat memengaruhi kerja tim dan menghambat kolaborasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, komunikasi internal yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan sering kali menimbulkan kesalahpahaman dan konflik. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai kebijakan atau perubahan di perusahaan cenderung merasa terasing. Kualitas komunikasi yang buruk dapat mengganggu alur kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi, (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat

perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunkannya produktivitas kerja.

Alasan saya mengambil objek penelitian PT.Cipta Artha Nadya New Connected Palembang ini karena berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada di PT.Cipta Artha Nadya New Connected Palembang kemudian berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, adapun alasan yang sebelumnya sudah dijelaskan. Maka dari itu, penelitian ini mencoba untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis menarik kesimpulan untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang?

- b. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang?
- c. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang?
- d. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.
- b. Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.
- c. Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.
- d. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti, dan diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan serta informasi kepada perusahaan PT Cipta Artha Nadya New Connected Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi Civitas Akademik

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Yogyakarta : Nusa Media.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- Asih, G.Y. Hardani. W, Rusmalia. D. 2018. Stres Kerja, Cetakan Pertama. Semarang : University Press.
- Budi W, Soetjipto. 2008. Budaya Organisasi dan Perubahan. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Ghozali (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Diponegoro.
- Hardani, dkk. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara
- Hermawan, E (2024). *BUKU MONOGRAF BEBAN KERJA*. Jakarta: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita

medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Mujiandi, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JETAA Plastik Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 257-268.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Tahun 2023.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryo .et.all. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI ( IKAPI ), 2018.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.