

**PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**MUHAMMAD RIFKY FACHREZA
NPM. 17.01.11.0109**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : MUHAMMAD RIFKY FACHREZA
Nomor Pokok / NIM : 1701110109
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indofood Sukses
Makmur Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal..... Pembimbing I


:
Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 17-10-22 Pembimbing II


:
Alinadia, SE., MM
NIDN : 0207125901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal :



Dr. Misy Mikiel, SE, M. Si, Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal :



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : MUHAMMAD RIFKY FACHREZA
Nomor Pokok / NIM : 1701110109
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indofood Sukses
Makmur Palembang

Penguji Skripsi :


Tanggal..... Ketua Penguji


:.....
Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 17-10-22 Penguji I


:.....
Alinadia, SE., MM
NIDN : 0207125901

Tanggal..... Penguji II


:.....
Ellen Sumiarni, SE., MM
NIDN : 0223116001

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal :.....


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

Ketua Program Studi
Tanggal :.....


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan bandingkan hasilmu dengan hasil orang lain, karena setiap orang memiliki proses masing-masing dalam mencapai hasil tersebut”

Persembahan:

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rifky Fachreza

NPM : 1701110109

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 22 September 2022



M. Rifky Fachreza

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsil ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Alinadia, S.E, MM. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Amrilah Azrin, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Indofood Sukses Makmur Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2022

M. Rifky Fachreza

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Pengertian Stress Kerja	9
2.1.1.1 Penyebab Stress Kerja	10
2.1.1.2 Jenis-Jenis Stress Kerja	13
2.1.1.3 Pendekatan Stress Kerja	15
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Stress Kerja	16
2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	16
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.2.1 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.3 Pengertian Komunikasi Kerja	19
2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Komunikasi Kerja	20
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi Kerja	22

2.1.4	Pengertian Beban Kerja.....	22
2.1.4.1	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	23
2.1.4.2	Pengukuran Beban Kerja.....	24
2.1.5	Pengertian Kinerja.....	25
2.1.5.1	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	25
2.1.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	28
2.3	Kerangka Berpikir.....	30
2.4	Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1	Sumber Data.....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Teknik Sampling.....	37
3.4	Rancangan Penelitian.....	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	38
3.5.1	Variabel Penelitian.....	38
3.5.2	Definisi Operasional.....	38
3.6	Instrumen Penelitian.....	39
3.7	Uji Instrumental.....	43
3.7.1	Uji Validitas.....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.8	Teknik Analisis Data.....	44
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46

3.9.1 Uji Hipotesis	47
---------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.1.2 Visi dan Misi	53
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab	56
4.1.5 Karakteristik Responden.....	64
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	67
4.2.1 Uji Validitas.....	67
4.2.2 Uji Realiabilitas	71
4.3 Hasil Analisis Data	74
4.3.1 Uji Normalitas	74
4.3.2 Uji Multikolinieritas	75
4.3.3 Uji Heteroskedastisida.....	76
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	77
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi.....	79
4.4 Uji Hipotesis Statistik	79
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	80
4.4.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	81
4.5 Pembahasan	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Faktor Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	28
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	33
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	40
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisida.....	77
Tabel 4.18 Hasil Analisa Linier Berganda	77
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Simultan `.....	80
Tabel 4.21 Hasil Uji Secara Parsial (t).....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

ABSTRAK

MUHAMMAD RIFKY FACHREZA, Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Palmebang (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM, dan Ibu Alinadia, S.E, MM)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Palmebang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 61 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel stress kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja penelitian ini adalah $Y = 6,191 + 0,190X_1 + 0,188X_2 + 0,248X_3 + 0,188X_4$ Dan dari hasil uji simultan terdapat nilai sig 0,000, Dan dari uji parsial variabel stress kerja terdapat nilai sig 0,003 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$, Dan dari uji parsial variabel lingkungan kerja terdapat nilai sig 0,014 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$, Dan dari uji parsial variabel komunikasi terdapat nilai sig 0,002 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$, Dan dari uji parsial variabel beban kerja terdapat nilai sig 0,043 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$.

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satu aset terpenting dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengandemikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat mengetahui dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan karena peranan sumber daya manusia di dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi, dimana sumber daya manusia digerakkan agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan

kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. (Lestari & Harmon, 2017)

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi organisasi dalam prespektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada prespektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penangan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada prespektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka. (Ernika, 2016)

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjaditidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi bebankerja berdasarkan kriteria –

kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). (Polakitang, Koleangan, & Ogi, 2019)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Tingkatan stres yang dialami oleh tiap karyawan berbeda-beda, tergantung dari cara karyawan mengelola stres yang dialami. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja. Namun sebaliknya, apabila karyawan mengalami stres dengan tingkat tinggi, maka dikhawatirkan akan menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan, dan berakibat pada turunnya kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini yang menjadi objek penelitian kali ini. (Pratama & Nugroho, 2015)

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, merupakan produsen mie instan di Indonesia yang memperlihatkan suatu peningkatan yang positif, walaupun pada

tahun 2006 sempat mengalami suatu penurunan produksi. Secara kuantitas, produksi mie instan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dengan tren yang positif. Hal ini menunjukkan suatu prospek yang cukup baik bagi industri mie instan ini pada masa yang akan datang. PT. Indofood Sukses Makmur menjadikan mutu dan kepuasan pelanggan sebagai basis bagi perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu keinginan dan kebutuhan konsumen harus diperhatikan oleh produsen karena kebutuhan ini akan senantiasa berubah. Perkembangan produk mie instan yang sudah dianggap sebagai makanan cepat saji dan bahkan sebagai makanan pokok, menyebabkan tingkat persaingan pada industri mie instan ini semakin tinggi.

Permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya dikhawatirkan akan berakibat pada meningkatnya tekanan bagi karyawan yang dituntut untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan waktu terbatas, dan sistem kerja yang belum optimal, sehingga berakibat bagi karyawan. Bentuk pengaruh pada kinerja itu seperti kesalahan dalam pengoperasian kerja, hilangnya konsentrasi dalam bekerja, sehingga hal tersebut mengakibatkan turunnya semangat etos kerja dalam diri karyawan tersebut, tentu saja hal, tersebut akan berpengaruh pada produk yang dihasilkan, dan jika kerja ini berlanjut, maka akan menimbulkan kerugian serius yang dialami oleh perusahaan. Jika kerja tersebut dapat dikelola dengan baik maka perusahaan akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal itulah yang menjadi latar belakang dari penelitian ini, dengan harapan memberikan implikasi manajerial bagi pengelolaan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Palembang.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, komunikasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang?
- 5) Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, komunikasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang
- 2) Pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang
- 3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang
- 4) Pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang
- 5) Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan stress kerja, lingkungan kerja, komunikasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan stress kerja, lingkungan kerja, komunikasi kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F. (2017, Februari). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru. *JOM Fekon, Vol 4 No 1*.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017, Agustus). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol 3 No 2*.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *ejournal ilmu komunikasi, Volume 4 No,2, 87-101*.
- Ginting, N. (2018, Mei). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol.03(No.2)*.
- Hidayat, A. R., & Hamid, D. (2015, Januari). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.1, No.1*.
- Julita, & Arianti, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. 195-205.
- Lakoy, A. C. (2015, September). Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryawduta Manado. *Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, 981-991*.
- Lestari, L., & Harmon. (2017, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol.3 No.2*.
- LMandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal EMBA, Vol 4 No 1, 344-354*.
- Muhammad, S. R., Aldofina, & Lumintang, G. (2016, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol 4 No 1, 045-055*.

- Polakitang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019, Juli). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA, Vol 7 No 3*, Hal. 4164- 4173.
- Pratama, S. H., & Nugroho, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modelling.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 6 No 4*.
- Sitepu, A. T. (2013, Desember). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Vol 1 No 4*, Hal. 1123-1133.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. ALFABETA.
- Sulastrri, & Onsardi. (2020, Juni). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Business (JOMB), Vol 2 No 1*.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. (2017, Juni). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA, Vol 5 No 2*, 1570-1580.
- Widyastuti, N. (2015, Juni). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2*, 15-27.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol 4 No 1*.