

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah aset utama dalam sebuah organisasi karena mereka memiliki kemampuan unik seperti akal, emosi, dan keterampilan. Tanpa manusia, kemajuan teknologi dan modal tidak akan berarti. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. MSDM tidak terbatas pada proses perekrutan dan administrasi karyawan. MSDM juga berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan efisiensi kerja di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat saat ini. Tujuannya adalah untuk membangun tim kerja yang kompeten, termotivasi, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja. MSDM ialah ilmu dan praktik yang berfokus pada pengaturan hubungan kerja untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011). Dalam industri pakaian pengelolaan SDM yang baik sangatlah berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para pekerja dan meningkatkan daya saing perusahaan. Menurut data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (2021), jumlah pekerja industri pakaian jadi di Indonesia pada tahun 2021 sekitar 2,5 juta orang dan Salah satu provinsi di Indonesia dengan industri pakaian jadi yang paling besar adalah Jawa Tengah. Jumlah pekerja industri ini diperkirakan mencapai 600.000 pada tahun 2021, menurut data dari Badan Pusat Statistik (2021). Industri pakaian sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti gaji yang rendah, jam kerja yang terlalu panjang, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan keselamatan kerja yang tidak memadai. Kelelahan dan beban kerja yang berlebih menimbulkan tekanan kerja pada karyawan yang menyebabkan penurunan keterampilan kerja serta kinerja.

Kinerja karyawan merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi karena dengan kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan oleh mereka kepada perusahaan dan dengan komitmen organisasional yang kuat dan dengan kinerja yang baik akan berdampak baik juga untuk perusahaan dan supaya mencapai hal tersebut maka Karyawan harus merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari perusahaan, bukan hanya sekadar pekerja perusahaan serta merasa memiliki organisasi. Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi, dan juga berfungsi untuk menentukan bagaimana kinerja organisasi dapat di kelola. Dapat dikatakan jika tingkat kinerja karyawan yang rendah hingga tinggi akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Seperti pendapat dari seorang ahli yaitu Rue & Byars (2008) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah ukuran seberapa baik sebuah organisasi mencapai target yang sudah di tetapkan. Prawirosentono (dalam Gultom, 2014) berpendapat bahwa kinerja atau performa adalah kinerja mencakup hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau tim di dalam suatu organisasi, yang di lakukan secara sah dan sesuai dengan etika. Pada data LSM menunjukan bahwa produktivitas tenaga kerja di industri TPT (termasuk pakaian) adalah Rp 1,2 miliar per orang per tahun pada tahun 2022 yang mana produktivitas tenaga kerja industri TPT di Indonesia masih memiliki tingkat kinerja yang lebih rendah, daripada negara lain. (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2022), selain itu mayoritas pekerja di industri pakaian memiliki tingkat pendidikan rendah dan juga keterampilan yang terbatas, ini juga salah satu faktor produktivitas di Indonesia masih rendah. Penyebab dari rendahnya produktivitas tenaga kerja industri TPT juga karena upah yang minimum serta menjadi faktor kinerja satu produktivitas kerja pekerja industri pakaian masih tergolong rendah, hal ini juga berlaku pada motivasi dan kepuasan kerja pekerja perusahaan pakaian. Pada perusahaan tersebut tingkat

kinerja karyawan buruk diakibatkan oleh stres kerja yang dimaksud adalah stress kerja yang mengakibatkan hal negatif dan membahayakan terhadap karyawan.

Stres adalah reaksi buruk yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan yang melebihi kemampuan mereka, baik itu karena tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu besar (S. P. Robbins & Mary Coulter., 2010). Pengertian dari stress kerja sendiri menurut Zaenal et al. (2014) adalah keadaan tegang yang menyebabkan ketidakstabilan fisik dan mental, yang kemudian berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi kerja seseorang. Stres kerja adalah kumpulan dari reaksi yang di alami oleh seseorang, baik itu reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku, yang di sebabkan oleh tekanan di tempat kerja. Kondisi di lingkungan kerja dapat menyebabkan stres pada pekerja, hal ini dibuktikan dengan data dari *Health and Safety Executive (2018)*, Pada kurun waktu tahun 2016 sampai dengan 2017, terdapat data bahwa 526.000 pekerja mengalami stres, depresi, dan kegelisahan, lalu 12,5 juta hari kerja hilang akibat dari masalah tersebut. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres di perusahaan termasuk aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal-hal yang terjadi di luar pekerjaan. *Job stress* atau stress pada pekerjaan adalah pengalaman stres karena masalah pekerjaan (King, 2010). Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Mas' ud (2002) ada hubungan antara tingkat stres dan kinerja, yang di gambarkan dengan pola berbentuk U terbalik, yang menjelaskan hubungan antara tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Stress kerja tinggi memiliki dampak kinerja karyawan rendah sehingga hal itu juga merugikan perusahaan karena hasil kerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan karena waktu kerja lembur (*overtime*) yang berlebihan serta tidak sesuai dengan jam kerja yang tertera pada kontrak kerja sebelumnya dan tidak ada upah lembur serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sehat untuk karyawan.

Waktu kerja yang ekstensif dan tidak terprediksi dapat menjadi kontributor utama stres kerja pada pekerja industri. Seiring dengan globalisasi dan perkembangan teknologi, jam

kerja cenderung meningkat, memunculkan kekhawatiran akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan. Jam kerja mencakup waktu mulai dan berakhirnya kerja, istirahat yang diizinkan, dan jumlah jam kerja yang diharapkan dalam satu hari atau satu minggu. Ini juga merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan pekerja untuk melakukan kegiatan kerja, di dalam lingkungan kerja maupun di luar tempat kerja yang diatur oleh aturan perusahaan atau undang-undang pemerintah. Normalnya waktu kerja yang disarankan ialah 40 jam per minggu dengan 8 jam waktu kerja per hari selama 5 hari, namun masih banyak perusahaan yang memperkerjakan karyawannya melebihi jam normal kerja dan hal ini disebut sebagai jam lembur. Hal ini juga berlaku pada industri pakaian jadi, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2022), rata-rata jam kerja perminggu untuk pekerja industri pakaian atau garmen di Indonesia adalah 44,4 jam yaitu 40,1 jam untuk pekerja di perusahaan besar dan sedang dan 46,3 jam untuk pekerja di perusahaan kecil. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan kecil lebih banyak memperkerjakan pekerjanya 6 jam dari jam normal kerja, sedangkan perusahaan sedang dan besar hanya lebih 0,1 jam dari jam normal. Hal ini diakibatkan karena perusahaan kecil keterbatasan dalam sumber daya manusia sehingga mau tidak mau harus mempekerjakan pekerjanya lebih lama agar target perusahaan tercapai. Data dari International Labour Organization (2017) menunjukkan bahwa 20% pekerja pakaian memiliki jam kerja di atas 48 jam per minggu di Indonesia dan 10% pekerja pakaian di Indonesia bekerja 60 jam per minggu. Hal ini terjadi karena data dari LSM mengatakan bahwa banyak perusahaan pakaian yang menerapkan waktu kerja yang panjang yaitu seminggu kerja 6 hari dengan jam kerja 8 jam atau ditotal menjadi 48 jam per minggu dan banyak perusahaan pakaian memaksa pekerjanya untuk bekerja lembur tanpa dibayar upah lembur yang sesuai dengan ketentuan. Dengan data-data tersebut tidak heran jika banyak pekerja perusahaan pakaian yang menjadi kelelahan akibat

jam kerja yang panjang dan hal ini juga akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan hasil kerja perusahaan yang kurang optimal.

Selain jam kerja yang berlebihan salah satu sebab karyawan mengalami stres kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai baik lingkungan fisik seperti kebersihan, suhu ruang, suara bising atau bisa disebabkan lingkungan non fisik seperti konflik antara sesama rekan kerja dan atasan juga dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu studi Kasmawati (2014) menemukan PT. Sermani Steel yang merupakan salah satu perusahaan yang terkenal di kota Makassar mengalami penurunan kinerja pada tahun 2011 daripada tahun 2010. Hal tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, yang menyebabkan para karyawan mengundurkan diri. Hal ini dapat merugikan perusahaan yang memiliki karyawan yang sangat potensial namun tidak mampu bekerja secara produktif karena tempat kerja yang kurang layak, karena tempat kerja yang panas, sempit, dan silau serta kurangnya fasilitas kantor yang dapat menghambat proses pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja, pernyataan tersebut dibuktikan dengan Studi penelitian dari Novry et al. (2023) setelah melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, didapatkan hasil bahwa meskipun lingkungan kerja fisik PT. Ninja Ekspres karyawan di lingkungan kerja fisik tidak mengalami peningkatan stres akibat faktor tersebut Banyak pekerja PT. Ninja Ekspres mengalami stres saat bekerja di lingkungan kerja bukan fisik, terutama mereka yang harus mengantarkan barang ke pelanggan atau pengguna jasa di lapangan. Karyawan sering berinteraksi dengan pelanggan. Banyak pelanggan tidak bertanggung jawab atas pengiriman paket barang yang mereka pesan, seperti tidak membayar atau membatalkan paket yang dikirim langsung kepada pelanggan di lokasi. Akibatnya, karyawan sering bertengkar atau beradu mulut dengan pelanggan, dan mereka

juga mendapat kepastian dari atasannya. Dalam situasi seperti ini, karyawan mengalami tekanan psikologis dan stres kerja, yang berdampak pada kinerja mereka.

Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, mulai dari peralatan dan bahan kerja, tempat kerja, cara kerja, hingga pengaturan kerja baik secara individu maupun tim. Lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, adalah komponen penting dari kehidupan kerja seorang pegawai serta lingkungan kerja yang tidak fisik. Proses kerja seseorang akan dipengaruhi oleh tempat kerja di mana mereka mencurahkan seluruh pikirannya dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan melalui cara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara nyata maupun abstrak, akan membuat para karyawan merasa nyaman, dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, ketidaknyamanan di tempat kerja dapat berakibat fatal, yaitu menurunkan kinerja mereka. Dapat dikatakan jika lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja sehari-hari, maka dari itu jika perusahaan ingin kinerja karyawan mereka baik perusahaan tersebut harus bisa membuat kondisi lingkungan tempat kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan yang bekerja di sana. Namun demikian, lingkungan kerja industri pakaian seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, yang berdampak pada kesehatan dan produktivitas karyawan seperti rasa tidak aman akibat risiko kecelakaan yang tinggi, kesehatan seperti jam kerja panjang yang membuat karyawan kelelahan, upah yang sedikit serta fasilitas dan bangunan yang tidak layak, dan ketidakadilan seperti diskriminasi yang tinggi, pelecehan terhadap karyawan juga eksploitasi kerja terutama pada perempuan dan anak-anak. Hal ini menyebabkan kinerja pada karyawan industri pakaian tergolong rendah. *International Labour Organization (2013)* (ILO) menyatakan bahwa sekitar 60 juta orang di seluruh dunia bekerja di industri pakaian dalam kondisi tempat kerja yang kurang aman dan tidak sehat, yang menunjukkan masalah besar terkait upaya menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerja di sektor industri ini

Menurut data yang dikumpulkan oleh *Clean Clothes Campaign (2022)*, upah minimum industri pakaian di beberapa negara masih jauh di bawah garis kemiskinan, menunjukkan masalah upah rendah dan ketidaksetaraan dalam pembagian keuntungan di sektor ini serta Diskriminasi dan pelecehan terus terjadi terhadap perempuan yang bekerja di industri pakaian. Ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan menghadapi banyak kesulitan dalam mencapai kesetaraan gender dan hak-hak yang adil di tempat kerja.

Persaingan yang semakin ketat di industri tekstil, baik di pasar lokal, nasional, maupun internasional, dirasakan oleh PT Gasaba Sukses Mandiri. Persaingan ini muncul seiring dengan berkembangnya industri-industri baru yang berupaya memenuhi kebutuhan pakaian masyarakat. Banyaknya industri tekstil dengan produk serupa di wilayah pedesaan menandai ketatnya persaingan. PT Gasaba Sukses Mandiri, perusahaan lokal yang sedang berkembang, terletak di Dusun III Desa Gedeg, Kecamatan Comal, Kabupaten Pematang Jaya, Jawa Tengah. PT. Gasaba Sukses Mandiri, yang bergerak di bidang tekstil, merupakan salah satu industri yang penting bagi perekonomian Indonesia. Perusahaan ini memberikan lapangan pekerjaan bagi banyak orang dan berperan dalam memenuhi kebutuhan pakaian masyarakat. Perusahaan ini membuat pakaian jadi, termasuk Gamis dari merek terkenal Nibras, serta produk tambahan seperti kemeja, masker, dan lain-lain. Adanya banyak persaingan untuk perusahaan garment, PT Gasaba Sukses Mandiri harus memiliki strategi untuk menghadapi hal tersebut salah satunya adalah kesejahteraan karyawannya di mana karyawan suatu perusahaan harus dapat memiliki kenyamanan dalam melakukan pekerjaan baik dengan fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang memang ditentukan perusahaan serta kompensasi yang sebanding dengan waktu kerja karyawan sehingga karyawan tidak akan mengalami tekanan mental akibat pekerjaan serta stress kerja yang tinggi. Rendahnya stress kerja pada karyawan pada saat melakukan pekerjaan akan membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas kerja karyawan,

waktu kerja yang tidak berlebih dan juga kondisi lingkungan kerja yang sehat juga akan meningkatkan motivasi kerja, dan kemauan kerja pada karyawan juga produktivitas karyawan akan meningkat sehingga nantinya jasa atau produk yang dihasilkan akan bermutu dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Pada PT. Gasaba Sukses Mandiri dapat dikatakan jika karyawannya memiliki tingkat stress kerja yang tinggi yang mengakibatkan menurunnya kinerja dan juga minat karyawan untuk melakukan kerja sehingga hal tersebut juga berdampak terhadap output yang dihasilkan perusahaan dikarenakan tempat kerja yang kurang nyaman dan juga jam kerja serta jam lembur yang panjang.

Tabel 1. 1 Produktivitas Karyawan Pabrik PT Gasaba Sukses Mandiri

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hasil Produksi /Bulan	Rata-Rata Target/Bulan	Presentase Produktivitas	Selisih
2022	88	21.731,66	25.000	87%	-
2023	88	20.392,72	25.000	82%	-5%
2024	88	17.338,8	25.000	69%	-12%

Sumber: PT Gasaba Sukses Mandiri, 2024

Hal ini juga di dukung oleh data produktivitas karyawan bagian produksi perusahaan tersebut pada tahun 2022 hingga 2024 yaitu dimana pada tabel 1.1 dapat dilihat jika hasil produksi masih belum bisa mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kinerja sebesar 5% dan tahun 2024 kinerja karyawan mengalami penurunan lagi sebesar 12%. Perusahaan tidak dapat memenuhi terget per hari berkurangnya kinerja karyawan akibat terlalu panjang jam kerja selama seminggu hingga kurangnya jam istirahat. Hal ini juga menyebabkan tubuh menjadi kelelahan dan mudah sakit.

Untuk pengukuran kinerjanya sendiri diukur secara keseluruhan karyawan bagian produksi dikarenakan sistem pekerjaan yang dilakukan dikatakan sistematis di mana dari satu bagian produksi ke bagian lainnya harus dijalankan secara beralur atau jika salah satu

bagian produksi terhambat maka akan berdampak pula pada bagian produksi lainnya. Contohnya jika bagian *cutting* terjadi kesalahan maka hal itu juga berdampak pada bagian *sewing* dan juga *finishing*. Hal ini dikarenakan setiap bagian produksi tersebut saling berhubungan dan berjalan secara sistematis. Maka dari itu jika karyawan dari salah satu bagian produksi bekerja tidak maksimal hal tersebut berdampak pada bagian produksi lainnya dan membuat kerja perusahaan bagian produksi terganggu dan tidak mencapai target yang diinginkan.

Tabel 1. 2 Jam Kerja Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri

Hari	Jam Kerja	Jumlah Jam Kerja
Senin	07.00-17.00 WIB	10 Jam
Selasa	07.00-17.00 WIB	10 Jam
Rabu	07.00-17.00 WIB	10 Jam
Kamis	07.00-17.00 WIB	10 Jam
Jumat	07.00-17.00 WIB	10 Jam
Sabtu	07.00-15.00 WIB	8 Jam
Total Jumlah Jam Kerja/minggu		58 Jam

Sumber: PT Gasaba Sukses Mandiri, 2024

Seperti halnya yang dilampirkan oleh tabel 1.2, dimana total jumlah jam kerja karyawan mencapai 58 jam per minggu. Hal ini, tidak sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai jam kerja normal karyawan yaitu 40 jam perminggu dengan 8 jam selama 5 hari yang mana jika melebihi jam tersebut akan dianggap sebagai jam kerja lembur, namun untuk perusahaan yang bergerak dibidang industri pakaian biasanya memiliki jam yang lebih tinggi yaitu jika di data LSM mengatakan jika perusahaan dibidang pakaian memiliki jamkerja yaitu 48 jam perminggu atau 8 jam selama 6 hari. PT Gasaba Sukses Mandiri sudah memiliki jam kerja yang diatur oleh pemerintah dan juga 10 jam lebih banyak dari jam kerja yang ada di data LSM. Selain itu, dengan panjangnya waktu jam kerja upah yang diterima oleh karyawan yaitu sejumlah Rp 2.156.00, sesuai dengan UMK Kabupaten Pematang Jaya dan tidak ada tambahan untuk upah lembur sesuai yang ditentukan oleh pemerintah.

Berdasarkan informasi yang telah disampingkan, diasumsikan jika kinerja karyawan PT tersebut cukup rendah akibat dari beberapa faktor yang menjadi penyebabnya yaitu antara lain waktu kerja yang panjang, kelelahan, dan gaji yang rendah sehingga hal tersebut juga menimbulkan stres kerja bagi karyawan bagian produksi pada PT Gasaba Sukses Mandiri.

Lingkungan kerja pada PT Gasaba Sukses mandiri memiliki tempat kerja yang dapat dikatakan kurang nyaman yaitu dimana tempat tersebut memiliki suhu ruang yang lebih tinggi dari suhu normal ruangan dan juga sirkulasi udara yang pengap akibat udara yang ada di ruangan tidak mencukupi dengan banyaknya orang yang berada di ruangan tersebut. Selain itu, suara mesin jahit yang bising juga membuat karyawan dapat merasa terganggu dan berakhir dengan tidak maksimalnya hasil kerja yang dikerjakan. Kebisingan tidak dapat dihindari karena perusahaan tersebut bergerak dibidang pembuatan pakaian jadi yang harus menggunakan alat mesin jahit yang menciptakan bunyi yang bising. Hal ini terjadi, akibat perusahaan tersebut juga tidak menyediakan alat perlindungan diri (APD) berupa alat menutup telinga untuk karyawannya. APD adalah perlengkapan yang dirancang untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja. Menurut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (2010), APD dirancang untuk melindungi tubuh pekerja dari risiko kesehatan dan keselamatan kerja, selain itu lingkungan kerja nyata, lingkungan kerja abstrak juga menjadi permasalahan di PT Gasaba Sukses Mandiri yaitu dari salah satu informasi yang didapat dari karyawan PT tersebut, pernah terjadi konflik antara sesama karyawan dengan karyawan juga konflik antara karyawan dan atasan. Kinerja karyawan dapat menurun, stres kerja dapat meningkat, dan karyawan dapat memilih untuk keluar dari perusahaan, apabila lingkungan kerja tidak aman dan nyaman. Hal tersebut dapat merugikan perusahaan dikarenakan perusahaan tidak dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Jam kerja yang lama sehingga menyebabkan kelelahan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berbahaya bagi karyawan dapat membuat karyawan stres dalam melakukan kerjanya. Stres kerja dapat ditimbulkan dalam berbagai faktor, dari kasus karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri stres kerja dapat ditimbulkan akibat lamanya jam kerja, kelelahan, ketidaknyamanan dan ketidakamanan saat bekerja, serta konflik-konflik yang terjadi antara hubungan karyawan atau juga atasan.

Oleh karena itu, dengan uraian Berdasarkan uraian permasalahan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mencari ***“Pengaruh Overtime (Jam Kerja Lembur) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gasaba Sukses Mandiri melalui Stress Kerja”*** Dengan fokus penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan yang diakibatkan oleh stress kerja yang dimiliki karyawan PT. Gasaba Sukses Mandiri dikarena overtime (jam kerja lembur) berlebih dan serta lingkungan kerja yang tidak nyaman.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan-rumusan masalah pada permasalahan tersebut, ialah diantara lain sebagai berikut:

- 1) Apakah *overtime* (jam kerja lembur) berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri?
- 2) Apakah *overtime* (jam kerja lembur) berpengaruh pada tingkat stres kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada tingkat stres kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri?
- 5) Apakah stress kerja berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri?

- 6) Apakah *overtime* (jam kerja lembur) berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *overtime* (jam kerja lembur) terhadap tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *overtime* (jam kerja lembur) terhadap tingkat stres kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri
- 6) Untuk mengetahui pengaruh *overtime* (jam kerja lembur) terhadap tingkat kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri
- 7) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilaksanakan penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut ini:

1) Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi referensi dan pertimbangan, terutama tentang perkembangan ilmu pengetahuan tentang bagaimana stres kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan menetapkan kebijakan yang tepat untuk mengurangi stres kerja yang dialami karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri.

c) Bagi Pihak Lain

Diharapkan temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian tentang subjek yang serupa.

2) Manfaat Teoritis

a) Bagi Dunia Pendidikan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan dan referensi untuk peneliti yang melakukan penelitian tambahan atau penelitian selanjutnya

b) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi atau perusahaan mempertimbangkan kebijakan jam kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

1.5 Kajian Teori

1.5.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.5.1.1. Pengertian

Sumber daya manusia (HR) adalah hal yang paling penting bagi sebuah perusahaan, dan sangat penting untuk dikelola dengan cermat sesuai dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan. Menurut Mondy dan Noe, MSDM adalah proses mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Adapun Flippo (1996) menjelaskan MSDM adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2013) MSDM adalah upaya terstruktur untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, guna mencapai tujuan organisasi. Dr. Kasmir (2016) menyampaikan MSDM adalah proses pengelolaan manusia yang memiliki tujuan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan, melalui berbagai kegiatan, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi. Adapun Boone dan Kurtz menurutnya, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai yang mempunyai kompetensi yang diperlukan untuk menggapai tujuan perusahaan adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia.

Adapun menurut Henry Simamora yang menyampaikan MSDM adalah proses yang berfokus pada penggunaan, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan setiap anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok.

1.5.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Pengusaha: “orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan/keuntungan”
- b. Karyawan ialah aset terpenting bagi perusahaan. Mereka berkontribusi secara signifikan dalam pembentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan, sehingga manajemen tidak dapat berjalan tanpa mereka.
- c. Pemimpin atau Manajer ialah orang yang memimpin, mengarahkan, dan mengendalikan orang lain menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, dan bertanggung jawab atas pekerjaan bawahannya.

1.5.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM berperan penting dalam membantu manajemen perusahaan mencapai tujuan organisasi melalui berbagai fungsi yang dijalankannya.

Fayol menjelaskan mengenai fungsi-fungsi dari manajemen yaitu sebagai berikut ini (Safroni, 2012):

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan Menetapkan sasaran dan merancang langkah-langkah pencapaian

b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan mengumpulkan dan mengorganisasikan sumber daya seperti orang, uang, fisik, dan informasi lainnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

c. Fungsi Memimpin (*Leading*)

Merupakan memberi motivasi kepada karyawan untuk berprestasi tinggi. Ini termasuk menyemangati karyawan dan menyampaikan informasi secara jelas, baik kepada individu maupun grup

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan Manajer mengontrol penggunaan sumber daya organisasi agar mengikuti rencana yang ada dengan memantau kinerja dan melakukan perubahan yang diperlukan.

Berikut merupakan penjelasan fungsi operasional MSDM, dibawah ini antara lain (Sedarmayanti, 2017):

- a. Pengadaan SDM adalah mencari dan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b. Pengembang SDM adalah Upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan. Ini adalah proses pendidikan jangka pendek di mana karyawan operasional secara sistematis memperoleh keterampilan teknis operasional.
- c. Kompensasi adalah pemberian imbalan yang adil dan layak kepada karyawan, baik berupa penghargaan materi maupun non-materi, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
- d. Pengintegrasian karyawan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan kepentingan antara karyawan, perusahaan, dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan karyawan merupakan usaha untuk mempertahankan kondisi yang baik yang telah dicapai pada fungsi sebelumnya. Ada dua hal utama yang di pertahankan dalam fungsi pemeliharaan, yaitu sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan kondisi fisik para karyawan. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat membantu memelihara kondisi fisik karyawan.
- f. PHK dengan karyawan yang tidak memenuhi standar atau keinginan perusahaan.

1.5.2. Kinerja Karyawan

1.5.2.1. Pengertian

Menurut Robbins (2006) pengertian Kinerja adalah pencapaian optimal yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan merupakan fokus utama para pemimpin

organisasi. Hal itu karena kinerja adalah prestasi, pelaksanaan, pencapaian, atau hasil atau unjuk atau penampilan dari pekerjaan (MSDMR Sedarmayanti, 2009). Menurut (Mangkunegara, 2009) pengukuran kinerja para karyawan berdasarkan hasil kerja mereka, dari segi kualitas dan kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat dilihat dari kualitas dan standar yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi dan sesuai dengan standar penilaian organisasi.

Menurut Dr. Kasmir (2016) kinerja karyawan, yaitu pekerjaan dan perilaku karyawan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Fahmi (2013) berpikir bahwa kinerja organisasi diukur dari hasil yang dicapai sepanjang waktu, baik organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan maupun non-profit. Peningkatan produktivitas organisasi terjadi ketika kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, optimal dalam kualitas dan kuantitas (Burso, 2017).

1.5.2.2. Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2007) Tujuan dari kinerja adalah untuk memastikan bahwa apa yang diharapkan dari kinerja individu sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Kesesuaian antara upaya untuk mencapai tujuan pribadi dengan tujuan organisasi akan memungkinkan kinerja yang baik. Sedangkan, menurut Dharma (2001) terdapat tujuan penilaian kinerja dapat dilihat sebagai berikut ini.

- a. Kedisiplinan, penilaian disiplin berfokus pada evaluasi ketaatan karyawan terhadap aturan dan kemampuan mereka dalam menjalankan instruksi kerja.
- b. Kreatifitas, penilaian ini bertujuan untuk menilai seberapa kreatif karyawan dalam menghasilkan solusi inovatif untuk tugas-tugas yang menantang, yang diukur melalui hasil kuantitatif seperti pendapatan, jumlah produk, atau siklus aktivitas.

- c. Pertanggung jawaban, jika standar dan sasaran digunakan untuk mengukur pertanggungjawaban, maka kualitas hasil pekerjaan karyawan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan seperti kenaikan gaji, promosi, dan penugasan khusus.
- d. Pengembangan, ketika standar dan sasaran digunakan untuk pengembangan, hal ini berarti karyawan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka, contohnya melalui pelatihan dan bimbingan.

1.5.2.3. Faktor Kinerja

Gibson (2010) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Simanjuntak (2005) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kemampuan karyawan yang memengaruhi kinerja mencakup pendidikan dan pelatihan, standar kerja, dorongan untuk bekerja, sikap mental, dan kesehatan fisik.
- b. Sarana pendukung meliputi aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti keselamatan, kesehatan, fasilitas produksi, dan teknologi, serta kesejahteraan karyawan, seperti gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja.
- c. Supra sarana merujuk pada pengaruh kebijakan pemerintah terhadap manajemen industri, yang memengaruhi kinerja organisasi.

1.5.2.4. Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2002) mengidentifikasi karakteristik-karakteristik yang membedakan karyawan berkinerja tinggi sebagai berikut ini:

- a. Memiliki komitmen yang kuat.
- b. Berani mengambil risiko dan bertanggung jawab.
- c. Menetapkan tujuan yang realistis.
- d. Berorientasi pada tujuan dan memiliki rencana kerja yang jelas.
- e. Terbuka terhadap umpan balik positif.

- f. Bisa mencapai tujuan yang telah diprogram.

1.5.2.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (S. P. Robbins, 2006) terdapat enam tolok ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan diukur melalui persepsi karyawan tentang kesempurnaan tugas, yang mencakup penilaian terhadap keterampilan, kemampuan, dan hasil kerja mereka.

- b. Kuantitas Kerja

Jumlah satuan produk atau siklus aktivitas yang diselesaikan menunjukkan hasil produksi, yang dinyatakan dalam bentuk kuantitas.

- c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengalokasikan waktu yang tersisa untuk kegiatan lain.

- d. Efektifitas

Meningkatkan efisiensi setiap unit kerja dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, seperti tenaga kerja, anggaran, dan bahan baku.

- e. Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

1.5.3. Overtime

1.5.3.1. Pengertian

Overtime, juga dikenal sebagai lembur adalah waktu kerja tambahan yang dilakukan karyawan di luar jam kerja normal, baik pada hari kerja biasa maupun pada hari libur, atas perintah atasan. Kecuali dalam situasi tertentu di mana lembur dilakukan atas dasar sukarela oleh karyawan ketika pekerjaan mendesak untuk diselesaikan demi

kepentingan perusahaan (Nugraheni Julianti, 2019). Jam kerja lembur adalah pekerjaan lembur yang memiliki hubungan erat antara partisipasi karyawan dengan perusahaan dan pekerjaan mereka di luar jam kerja normal. Menurut Manurung (2020) kerja lembur adalah waktu kerja tambahan yang melebihi 40 jam seminggu, dan tidak boleh berlanjut lebih dari tiga minggu berturut-turut.

Berdasarkan Peraturan Menteri No. 102/MEN/2004, lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam per hari untuk 6 hari kerja, atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja, dengan total 40 jam per minggu. Lembur juga mencakup kerja pada hari libur mingguan atau hari libur nasional (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2004). Lembur terjadi karena tugas memerlukan waktu penyelesaian yang panjang, tanpa mempertimbangkan durasi yang sudah dijalani (Manurung, 2020).

Waktu kerja sendiri didefinisikan sebagai waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas. Indikator waktu kerja sendiri terdiri dari pengaturan jam kerja yang di bagi menjadi pagi, siang dan malam (Prihatminingtyas, 2019). Jam kerja normal adalah periode kerja yang diatur sedemikian rupa sehingga karyawan memiliki waktu untuk istirahat dan rekreasi di luar jam kerja (Sulasih, 2017). Karyawan memperpanjang waktu kerja mereka karena berbagai faktor, termasuk banyaknya tugas yang harus diselesaikan atau dilakukan sekaligus serta ketidaksanggupan untuk menolaknya.

Dari pernyataan dan pendapat diatas dapat disimpulkan jika karyawan dianggap lembur jika mereka bekerja lebih dari 40 jam seminggu selama minimal tiga minggu berturut-turut, atau jika mereka bekerja di luar jam kerja yang biasa.

1.5.3.2. Indikator Overtime

Menurut Nugraheni (2019) berikut adalah tiga indikator yang digunakan dalam penilaian jam kerja lembur para karyawan:

a. Waktu Lembur

Secara umum, lembur didefinisikan sebagai pekerjaan diluar waktu kerja yang lazim. Namun, peraturan untuk lembur dapat berbeda-beda tergantung pada peraturan perusahaan dan undang-undang ketenagakerjaan lokal. Peraturan yang berlaku di banyak negara biasanya mewajibkan upah lembur lebih tinggi daripada jam kerja normal.

b. Imbalan Lembur yang Diterima

Imbalan lembur yang diterima bervariasi tergantung pada kebijakan perusahaan dan peraturan tenaga kerja di tempat kerja. Di banyak negara, perusahaan harus membayar lebih banyak untuk lembur daripada selai kerja normal. Imbalan lembur biasanya ditentukan ukurannya seperti apakah setimpal imbalan lembur yang diterima dengan beban kerja lembur yang didapatkan oleh karyawan.

1) Gaji Lembur

Lembur biasanya dibayar lebih tinggi per jam dibandingkan jam kerja normal. Misalnya, lembur dibayar 1,5 atau 2 kali jumlah jam kerja normal, sementara lembur biasanya dibayar per jam.

2) Bonus atau Insentif

Bergantung pada kebijakan internal perusahaan, beberapa perusahaan mungkin memberikan bonus atau insentif tambahan kepada karyawan yang bekerja lembur.

3) Potongan Tambahan

Selain itu, perusahaan dapat memberikan kompensasi tambahan atau waktu istirahat tambahan untuk karyawan yang bekerja lembur.

c. Beban Kerja yang Dialokasikan

Bergantung pada jenis pekerjaan, industri, dan kebutuhan perusahaan, beban kerja yang ditugaskan merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atau tim untuk diselesaikan dalam rentang waktu tertentu.

1.5.4. Lingkungan Kerja

1.5.4.1. Pengertian

Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1998) merupakan “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan”. Ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut kondusif, karyawan juga akan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja mencakup alat dan bahan yang digunakan pekerja, kondisi tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Sutrisno, 2009).

Hubungan positif terdapat antara kondisi kerja dan rasa puas karyawan, dan prestasi kerja suatu organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Faktor fisik, kimia, biologi, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi mempengaruhi lingkungan kerja dan kemampuan individu serta pencapaian kerja (Fieldman, 2003). Seperti pendapat Alex S. Nitisemito (2002), Untuk menanggulangi masalah lingkungan kerja, individu harus menyesuaikan diri dengan pola perilaku tertentu. Namun, kepuasan karyawan dalam suatu organisasi akan meningkat ketika lingkungan kerja diciptakan untuk mendukung produktivitas. Kualitas pekerjaan karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Maka dari itu, perusahaan perlu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Sedangkan Ahyari (1999) berpikir bahwa lingkungan kerja yaitu “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Ahyari (1999) mengatakan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kebutuhan fisik, tetapi juga kebutuhan psikologis yang harus dipenuhi agar mereka dapat bekerja secara optimal. Terkadang, beberapa elemen di tempat kerja mungkin diabaikan karena dianggap tidak berdampak pada kinerja karyawan. Walaupun awalnya dianggap sepele, ternyata kebijakan dan kegiatan

personalia perusahaan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja, bisa membuat karyawan merasa senang atau tidak senang. Hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan perusahaan (Handoko, 2003).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun psikologis, yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas.

1.5.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi materi di tempat kerja yang berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini terbagi menjadi dua, yaitu yang langsung berinteraksi dengan karyawan dan yang bersifat umum, yang berpengaruh pada kesehatan.
- b. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua interaksi dalam pekerjaan, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan harus memfasilitasi kerja sama yang baik di semua tingkatan.. Keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri adalah hal yang harus ada. Selain itu, manajemen perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti ini akan menumbuhkan semangat untuk bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan.

1.5.4.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, elemen-elemen yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut (G. Tyssen, 2003):

- a. Kurangnya fasilitas kerja, seperti peralatan yang memadai, ruang kerja yang nyaman, dan ventilasi yang baik, serta prosedur kerja yang jelas, dapat menghambat kinerja karyawan.

- b. Gaji dan Tunjangan, ketidaksesuaian gaji dapat mengurangi loyalitas karyawan, yang kemudian mendorong mereka untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih memadai.
- c. Hubungan kerja, kerja sama yang erat antar anggota tim akan meningkatkan produktivitas karena mereka akan saling membantu untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal.

Faktor-faktor seperti warna, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, musik, keamanan, dan tingkat gangguan memiliki pengaruh besar terhadap semangat dan suasana kerja karyawan (Nitisemito, 2002). Polusi yang dihasilkan oleh kegiatan industri dapat menimbulkan tekanan lingkungan yang disebabkan oleh gangguan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental manusia (Hidayat et al., 2012). Wijono (2010) berpendapat bahwa karyawan menganggap lingkungan kerja yang bising sebagai sumber stres yang berbahaya.

1.5.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah beberapa tolok ukur yang menurut ahli bisa digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009):

- a. Penerangan

Pencahayaan yang baik di ruang kerja akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan mengurangi ketegangan mata serta menjaga kesehatan mata.

- b. Suhu Udara

Suhu udara di ruang kerja adalah ukuran temperatur yang dirasakan karyawan. Suhu yang terlalu ekstrem, baik panas maupun dingin, dapat mengganggu kenyamanan kerja.

- c. Suara Bising

Kebisingan adalah tingkat gangguan suara yang dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan saat bekerja. Kebisingan yang tinggi akan menyebabkan karyawan mudah hilang fokus.

d. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan perusahaan dalam pewarnaan pada ruangan kerja karyawan. Warna yang mencolok akan mempengaruhi fokus dan juga membuat mata tegang serta sakit.

e. Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak adalah pengaturan posisi antar karyawan saat bekerja, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai seperti meja, kursi, dan lemari.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan bekerja adalah perasaan terlindungi dan bebas dari rasa khawatir yang dirasakan karyawan saat bekerja.

g. Hubungan dengan Sesama Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, tanpa adanya konflik, menjadi salah satu alasan utama karyawan tetap setia pada perusahaan. Hubungan keluarga yang baik juga berdampak pada kinerja karyawan.

h. Hubungan dengan Atasan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan membutuhkan rasa saling menghormati. Rasa hormat ini menciptakan hubungan yang positif antar individu.

1.5.5. Stress Kerja

1.5.5.1. Pengertian

Menurut Fincham dan Rhodes dalam Munandar (2001) menjelaskan bahwa stres timbul akibat adanya ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungannya, yang dapat menimbulkan gejala-gejala pada fisik, perilaku, dan psikologis, serta ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan.

Interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka dapat menyebabkan stres secara fisiologis dan psikologis (Sutarto, 2010). Perasaan tertekan yang dialami pekerja

ketika mereka menghadapi pekerjaan mereka dikenal sebagai stres kerja (Mangkunegara, 2013). Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) mendukung pendapat ini dengan memaparkan stres kerja dipandang sebagai hasil dari interaksi antara karyawan dan pekerjaannya, yang menyebabkan perubahan signifikan pada fungsi normal karyawan. Stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi karyawan, baik secara fisik maupun mental, terhadap tekanan dari perusahaan. Stres kerja dapat meningkatkan produktivitas dan lingkungan kerja, namun juga dapat menimbulkan masalah bagi individu.

Dapat disimpulkan jika stress kerja adalah suatu kondisi interaksi dari pekerja dalam melakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh beberapa faktor fisik maupun non fisik yang menyebabkan ketidakselarasan kondisi fisik dan mental, berdampak pada kondisi pekerja.

1.5.5.2. Jenis-Jenis Stress

Berney dan Selye (dalam Dewi, 2012) mengungkapkan ada empat jenis stress yang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. *Eustres (good stres)*, Stres yang memberikan dampak positif bagi individu, karena dapat meningkatkan motivasi dan semangat..
- b. *Distress*, merupakan stres yang dapat membahayakan seseorang.
- c. *Hyperstress*, stres ini memberikan pengaruh yang kuat pada individu yang mengalaminya. Meskipun efeknya bisa positif atau negatif, stres ini tetap membatasi kemampuan adaptasi orang tersebut.
- d. *Hypostress*, merupakan sumber stres karena kurangnya stimulasi.

1.5.5.3. Gejala-Gejala Stress Kerja

Gejala stres diungkapkan oleh S. Robbins & Judge (2016) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis

Stres dapat memicu perubahan metabolisme, meningkatkan detak jantung, mempercepat pernapasan, menaikkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan bahkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres dapat dikenali melalui tanda-tanda psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan penundaan.

c. Gejala Perilaku

Stres dapat menyebabkan perubahan perilaku seperti penurunan produktivitas, seringnya karyawan tidak hadir, tingginya angka pergantian karyawan, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, cara bicara yang tergesa-gesa, dan gangguan tidur.

1.5.5.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Stres dapat dipicu oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (seperti kondisi fisik dan mental) maupun dari luar (seperti lingkungan kerja yang bising dan faktor-faktor organisasi) (Smet, 1994). Berikut adalah beberapa penyebab timbulnya stres kerja menurut Cooper (dalam Umam, 2012):

- a. *Stressor* kondisi pekerjaan, penyebab stres kerja meliputi beban kerja yang terlalu banyak, baik secara kuantitas maupun kualitas, kebutuhan untuk membuat keputusan, risiko bahaya fisik, dan pengaturan jadwal kerja.
- b. *Stressor stress* peran, ketidakjelasan peran, bias gender, stereotip gender, dan pelecehan seksual merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja..
- c. *Stressor* faktor interpersonal, stres kerja dapat timbul akibat hasil kerja yang kurang baik, minimnya dukungan sosial, persaingan politik di tempat kerja, konflik sosial, rasa marah, dan kurangnya perhatian dari pihak manajemen.

- d. *Stressor* perkembangan karir, seperti mendapatkan penempatan jabatan yang melebihi kompetensi karyawan, mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari kemampuannya, kehilangan keamanan pekerjaannya, dan terlalu banyak ambisi yang membuatnya kecewa.
- e. *Stressor* struktur organisasi, stres kerja dapat timbul akibat struktur organisasi yang kaku, konflik politik di tempat kerja, kurangnya pelatihan dan pengawasan, serta minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- f. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan, stres kerja dapat timbul akibat masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan, minimnya dukungan pasangan, masalah dalam pernikahan, dan beban kerja ganda.

1.5.5.5. Indikator Stres Kerja

Para ahli telah mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008), indikator stres kerja dikelompokkan berdasarkan dampaknya pada individu, yaitu psikologis, fisik, dan perilaku, yaitu sebagai berikut:

a. Indikator secara Psikologis

Pada indikator ini, stress kerja diukur dengan hal-hal yang berhubungan psikologis atau mental seorang karyawan selama bekerja pada perusahaan.

1) Cepat Tersinggung

Cepat tersinggung adalah sifat atau kecenderungan seseorang untuk merasa marah, gelisah, atau tersinggung dengan mudah. Orang yang cepat tersinggung biasanya akan merespon secara negatif atau emosional terhadap situasi yang tidak seharusnya memicu respon yang berlebihan.

2) Tidak Komunikatif

Tidak Komunikatif adalah kecenderungan orang untuk tidak aktif dalam berkomunikasi atau kurang berbicara.

3) Banyak Melamun

Banyak melamun adalah kecenderungan seseorang untuk membiarkan pikirannya melayang dan tenggelam dalam imajinasinya. Keseriangannya melamun akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan mengurangi efisiensi waktu dalam melakukan kerja.

4) Lelah Mental

Lelah mental adalah kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan total pada pikiran dan emosinya. Hal ini biasanya dipicu oleh timbulnya masalah yang diabaikan hingga berlarut-larut. Lelah mental sering menimbulkan perasaan tertekan dan juga berdampak pada fisik.

b. Indikator pada Fisik

Pada indikator ini, stress kerja diukur dengan hal-hal yang berhubungan fisik seorang karyawan selama bekerja pada perusahaan.

1) Denyut Jantung dan Tekanan Darah yang Lebih Tinggi

Peningkatan denyut jantung dan tekanan darah terjadi ketika jantung berdetak lebih cepat dari normal dan tekanan darah meningkat, yang seringkali disebabkan oleh beban pikiran dan kelelahan tubuh.

2) Mudah Lelah secara Fisik

Mudah lelah secara fisik adalah kondisi seseorang yang merasa cepat lelah dalam melakukan suatu kegiatan walaupun itu hanya kegiatan yang tidak banyak menguras tenaga. Hal ini biasanya disebabkan karena depresi atau stress serta juga gangguan kecemasan.

3) Pusing Kepala

Pusing Kepala adalah sensasi seseorang merasa melayang, berputar, kliyengan, atau merasa akan pingsan. Hal ini terjadi kemungkinan karena gejala suatu penyakit atau beban pikiran yang terlalu banyak.

4) Kekurangan atau Kelebihan Tidur

Kekurangan atau kelebihan tidur adalah kondisi dimana seseorang tidak dapat mengontrol waktu tidur dengan baik. Hal ini terjadi karena badan yang kelelahan akibat kurangnya waktu tidur serta sehingga jam tidur menjadi berantakan.

c. Indikator pada Perilaku

1) Menunda atau Menghindari Pekerjaan

Menunda atau menghindari pekerjaan adalah perilaku yang dilakukan seseorang untuk menunda-nunda pekerjaan hingga menit terakhir atau melewati batas waktu yang ditentukan atau menghindari pekerjaan disebabkan karena faktor tertentu.

2) Perilaku Sabotase

Perilaku sabotase adalah perilaku yang dilakukan seseorang dengan tujuan untuk merusak yang dilakukan secara terencana atau disengaja dengan sembunyi-sembunyi.

3) Perilaku Makan Tidak Normal

Perilaku makan tidak normal adalah perilaku seseorang yang memiliki porsi makan berlebihan atau terlalu sedikit untuk ukuran normal porsi makan orang normal.

1.5.6. Hubungan antar Variabel

1.5.6.1. Pengaruh Overtime Terhadap Kinerja Karyawan

Lembur (*overtime*) memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *Job Demand-Resources Model* (Demerouti et al., 2001) dan teori stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984), jam kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres dan kelelahan, sehingga menurunkan produktivitas. Teori burnout (Maslach & Leiter, 1997) juga menyebutkan bahwa lembur berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional

dan fisik, yang mengurangi efektivitas kerja. Selain itu, teori efisiensi dan produktivitas dari Taylor (1911) menegaskan bahwa kelelahan akibat lembur dapat menurunkan efisiensi dan meningkatkan kesalahan kerja.

Namun, lembur juga dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek dan memotivasi karyawan. Menurut *Expectancy Theory* (Vroom, 1964) dan *Incentive Theory* (Skinner, 1953), lembur dapat meningkatkan motivasi kerja melalui insentif finansial dan pengakuan manajemen. Selain itu, *Human Capital Theory* (Becker, 1964) menyatakan bahwa lebih banyak waktu kerja dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan. *Goal-Setting Theory* (Locke & Latham, 1990) juga menekankan bahwa tugas yang menantang dalam batas waktu ketat dapat meningkatkan performa individu. Dengan pengelolaan yang baik, lembur dapat mendukung pengembangan karyawan dan pertumbuhan perusahaan.

1.5.6.2. Pengaruh Overtime terhadap Stress Kerja

Karyawan dapat mengalami efek negatif dari jam kerja lembur yang berlebihan. Mereka akan mengalami stres kerja yang tinggi, kehilangan fokus, produktivitas dan kinerja yang lebih rendah, dan kurang konsentrasi saat melakukan tugas mereka. Seperti menurut Fathoni (2006) yang menyatakan bahwa lembur dapat meningkatkan stres pekerjaan. Disebutkan bahwa enam sumber stres dalam melakukan kerja adalah sebagai berikut: tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, kepemimpinan yang tidak adil, waktu dan peralatan yang tidak memadai, konflik pribadi dengan kelompok kerja atau pimpinan, dan sumber lain.

Tingkat stres kerja yang tinggi dapat dengan mudah dialami oleh karyawan, yang berujung pada menurunnya produktivitas, konsentrasi, dan kelelahan dalam menyelesaikan tugas. Terlalu banyak jam kerja juga dapat merusak kesehatan fisik, psikologis, dan mental.

1.5.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Menurut *Job Demand-Control Model* (Karasek, 1979), lingkungan kerja yang menuntut tetapi memberikan otonomi tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki sumber daya yang cukup, seperti dukungan sosial dan fasilitas kerja yang memadai, mereka lebih mampu mengatasi tantangan, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, *Goal-Setting Theory* (Locke & Latham, 1990) menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja. *Effort-Reward Imbalance Model* (Siegrist, 1996) menyatakan bahwa ketika usaha yang dikeluarkan karyawan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima, mereka cenderung mengalami stres dan kehilangan motivasi, sehingga kinerja menurun. *Person-Environment Fit Theory* (Edwards & Rothbard, 1999) juga menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja, baik dalam hal budaya organisasi maupun beban kerja, dapat menimbulkan stres yang berdampak negatif pada produktivitas. Dengan demikian, lingkungan kerja yang sehat dan mendukung menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan.

1.5.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja

Stres sebagai kelebihan yang bergantung pada kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan. Seseorang dapat mengalami beban yang berlebihan karena konflik yang terjadi di lingkungan kantor dan dalam interaksi dengan orang lain. Penelitian oleh (Made et al., 2020) menunjukkan bahwa setiap orang mengalami stres, terutama ketika berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Penelitian menunjukkan adanya hubungan

timbang balik antara kompensasi yang diterima karyawan, tingkat stres yang dialami, dan tingkat kepuasan kerja mereka. Faktor stres lingkungan di tempat kerja termasuk kekurangan sumber daya, konflik dengan rekan kerja, dan gaya manajemen yang buruk.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, baik secara positif maupun negatif. Menurut *Job Demand-Control Model* (Karasek, 1979), stres meningkat ketika tuntutan pekerjaan tinggi sementara kontrol karyawan rendah, seperti beban kerja berat tanpa otonomi. *Effort-Reward Imbalance Model* (Siegrist, 1996) juga menyatakan bahwa kecukupan antara usaha dan ketidakseimbangan dapat menerima stres. Selain itu, *Person-Environment Fit Theory* (Edwards & Rothbard, 1999) menjelaskan bahwa ketidakcocokan individu dengan lingkungan kerja, baik dalam aspek tugas maupun budaya organisasi, dapat meningkatkan tekanan psikologis.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Model Kompensasi Ketegangan yang Diinduksi Permintaan* (de Jonge & Dormann, 2003) menekankan bahwa stres dapat dikurangi jika tuntutan pekerjaan diimbangi dengan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan. Sementara itu, *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki akses ke sumber daya seperti pelatihan, kesamaan kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman lebih mampu mengatasi tekanan, sehingga stres kerja berkurang. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor pelindung terhadap stres, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menjadi pemicu utama stres kerja.

Menurut Lahat (2018), Kesehatan mental karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, dengan interaksi yang positif, akan berdampak baik pula pada kesehatan mental karyawan, tingkat stres kerja mereka akan lebih rendah dan mereka juga akan merasa lebih nyaman dan nyaman saat bekerja. Lingkungan

kerja yang nyaman dan kondusif sangat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mengurangi tingkat stres mereka.

1.5.6.5. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Negatif Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jewell & Siegall (2008), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tidak menyenangkan atau stres yang berkaitan dengan komponen pekerjaan yang saling mempengaruhi dan mengubah kondisi mental dan fisik karyawan. Stres kerja terbagi menjadi dua fase: fase pertama adalah ketika karyawan merasakan tekanan akibat interaksi dengan lingkungan kerja, dan fase kedua adalah ketika karyawan menunjukkan reaksi terhadap tekanan tersebut. Reaksi ini dapat berupa masalah kesehatan fisik atau mental, seperti sakit atau mogok kerja. Greenberg (2008) berpendapat bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketegangan emosional, yang pada akhirnya mengganggu kemampuan berpikir efektif seseorang. Hal ini terjadi karena kemampuan berpikir logis dan rasional terganggu akibat stres kerja, sehingga menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. *Job Demand-Control Model* (Karasek, 1979) menjelaskan bahwa stres tinggi akibat tuntutan kerja yang berlebihan tanpa kontrol yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Selain itu, *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) menyatakan bahwa stres yang berkepanjangan menguras sumber daya fisik dan mental karyawan, yang dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan risiko kelelahan (*burnout*). Dengan demikian, stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, tetapi stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Stres dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Akan tetapi, stres yang berlebihan akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Tingkat

stres karyawan yang tinggi menyebabkan penurunan kinerja individu dan berdampak pada kinerja perusahaan secara luas.

b. Pengaruh Positif Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Harrisma & Witjaksono (2013) menyatakan bahwa ketika stres yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kemampuan tubuh untuk bertindak. Karyawan atau individu sering kali dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik, lebih fokus, atau lebih cepat. Meskipun stres kerja bisa menjadi pendorong kinerja, stres yang berkepanjangan akan berdampak negatif pada hasil kerja karyawan. Walaupun saling berhubungan dalam dunia kerja, beban kerja dan kinerja memiliki perbedaan yang mendasar. Stres yang terkendali dapat memicu karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan; tanpa stres, motivasi dan kinerja cenderung menurun. Karyawan cenderung menurunkan kinerja jika terlalu banyak stres di tempat kerja mereka. Ketika stres mencapai tingkat yang tinggi, seseorang mungkin kehilangan kemampuan untuk mengendalikan diri, sulit membuat keputusan, dan berperilaku tidak teratur. Menurut *Yerkes-Dodson Law* (Yerkes & Dodson, 1908), stres dalam tingkat moderat dapat meningkatkan kewaspadaan dan motivasi, sehingga karyawan lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas. *Challenge-Hindrance Stressor Framework* (Cavanaugh et al., 2000) juga menyatakan bahwa stres yang bersifat tantangan (*challenge stressors*), seperti tekanan tenggat waktu yang wajar, dapat meningkatkan kinerja karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menemukan solusi inovatif.

1.5.7. Penelitian Terdahulu

Para peneliti mengkaji penelitian-penelitian terdahulu sebagai referensi dan perbandingan untuk menghindari pengulangan atau kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 1. 3 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ligriani Lukas, Lery F. Suoth, & Ribka Wowor (2018)	Hubungan Antara Suhu Lingkungan Kerja dan Jam Kerja dengan Stres Kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Unit Manado Proyek Universitas SAM Ratulangi	Variabel X: - Suhu Lingkungan Kerja - Jam Kerja Variabel Y: - Stres Kerja	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan jika karyawan PT. Adhi Karya lebih banyak bekerja dibandingkan dengan istirahat yang berdampak pada fisik karyawan yang mudah lelah, kurangnya konsentrasi dan fokus sehingga beresiko terjadinya kecelakaan kerja sangat tinggi.
2	Mohammad Amas Lahat & Jaka Santosa (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta	Variabel X: - Lingkungan Kerja Variabel Y: - Stress Kerja	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,779 menggunakan perhitungan manual uji statistik atau dapat dikatakan

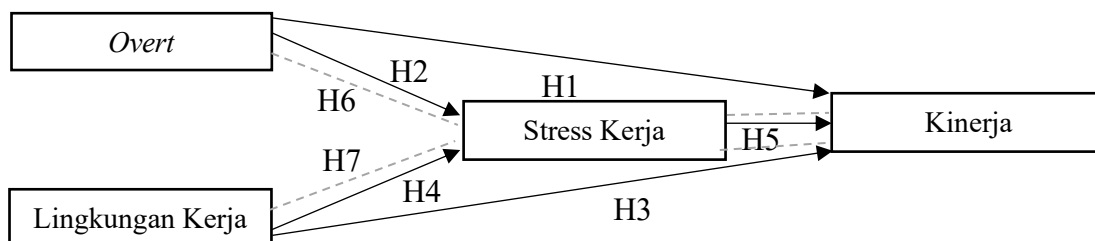
				mempunyai tingkat pengaruh yang kuat.
3	Amelia Eka Safitri & Alini Gilang (2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi	Variabel X: - Stres Kerja - Lingkungan Kerja Variabel Y: - Produktivitas Kerja	Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menjadi sumber stres utama bagi karyawan PT. Telkom Witel Bekasi, yang ditunjukkan dengan skor 66,9% pada dimensi kerja. Lebih lanjut, terbukti bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang cukup besar, yaitu 53,2%, terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Rachel Natalya Massie, William A. Areros, & Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Pengelola IT Center Manado	Variabel X: - Stres Kerja Variabel Y: - Kinerja Karyawan	Analisis penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (variabel X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di kantor pengelola IT Center Manado. Hal ini dikonfirmasi oleh hasil uji

				t, di mana nilai t hitung (2,321) lebih besar dari nilai t tabel (2,042), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti bahwa stres kerja secara nyata memengaruhi kinerja karyawan.
5	Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Variabel X: - Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Stres Kerja Variabel Y: - Kinerja Karyawan	Penelitian menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah tingkat stres yang dialami karyawan, semakin tinggi kinerja mereka, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi negatif sebesar - 0,201.

1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam penelitian terhadap rumusan masalah sebuah penelitian Sugiyono (2022). Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *overtime* (kerja lembur) terhadap tingkat kinerja kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- b. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *overtime* (kerja lembur) terhadap stress kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- c. Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- d. Hipotesis 4: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- e. Hipotesis 5: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- f. Hipotesis 6: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *overtime* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
- g. Hipotesis 7: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.



1.7 Definisi Konsep Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan

Menurut S. P. Robbins & Coulter (2020) kinerja karyawan merupakan sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Overtime

Menurut Manurung (2020) Overtime (kerja lembur) merupakan jam kerja wajib, sukarela, bekerja pada hari libur, bertekanan dan diperpanjang, durasi yang berbeda per minggu, dan jam kerja yang diperpanjang dari shift biasanya.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

4. Stress Kerja

Menurut S. P. Robbins & Judge (2021) stres kerja adalah proses psikologis ketika seseorang menghadapi situasi di mana terdapat keselarasan antara kemungkinan, permintaan, dan jumlah sumber daya yang tersedia, dengan hasil akhir yang tidak seimbang.

1.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Guna mengukur tinggi rendahnya produktivitas kerja dalam penelitian ini digunakan indikator sebagai berikut:

a) Kualitas karyawan

- b) Kuantitas karyawan
- c) Ketepatan waktu karyawan
- d) Efektivitas karyawan
- e) Komitmen karyawan

2. *Overtime*

Waktu kerja lembur (*overtime*) merupakan waktu kerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri yang melebihi 40 jam per minggu dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Guna mengukur tinggi rendahnya jam kerja lembur (*overtime*) dalam penelitian ini digunakan indikator sebagai berikut:

- a) Waktu lembur
- b) Imbalan lembur yang diterima
- c) Beban kerja yang dialokasikan

3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Guna mengukur baik buruknya lingkungan kerja dalam penelitian ini digunakan indikator sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Suhu Udara
- c) Suara Bising
- d) Penggunaan Warna
- e) Ruang Gerak yang Diperlukan
- f) Keamanan Bekerja
- g) Hubungan dengan Rekan Kerja

h) Hubungan dengan Atasan Kerja

4. Stress Kerja

Stres kerja adalah proses psikologis ketika karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri menghadapi situasi di mana terdapat keselarasan antara kemungkinan, permintaan, dan jumlah sumber daya yang tersedia, dengan hasil akhir yang tidak seimbang. Guna mengukur tinggi rendahnya stress kerja dalam penelitian ini digunakan indikator sebagai berikut:

- a) Cepat Tersinggung
- b) Banyak Melamun
- c) Lelah Mental
- d) Mudah Lelah secara Fisik
- e) Masalah Tidur
- f) Menunda atau Menghindari Pekerjaan

1.9 Metode Penelitian

1.9.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen yang terstruktur, dan analisa data menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif sering kali menggunakan analisis induktif dan berfokus pada penyajian data secara deskriptif. Dalam jenis penelitian ini, proses dan makna lebih terfokus pada cerita yang inovatif dan mendalam yang menggabungkan sifat naturalistik dengan nilai-nilai asli. Kuantitatif (Sugiyono, 2022) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Dalam analisis data kuantitatif, statistik digunakan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menghasilkan data kuantitatif yang lebih terukur, hasilnya adalah informasi yang lebih terukur. Hal ini dikarenakan penelitian ini tidak memperdalam hubungan antara peneliti dan subjeknya, hasilnya lebih banyak tergantung pada instrumen yang digunakan dan variabel yang diukur daripada hubungan emosional dan keintiman antara mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menggeneralisasi temuan agar dapat diterapkan pada populasi lain. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam penelitian ini, sifat eksplanatif digunakan untuk menjelaskan bagaimana pesan persuasif dan perilaku pemilih memengaruhi popularitas politik.

Dalam penelitian ini maka sumber data yang dikumpulkan berasal dari hasil kuesioner yang akan dibagikan serta diisi oleh responden yang mana responden atau objek penelitian tersebut merupakan karyawan dari PT Gasaba Sukses Mandiri dengan data yang nantinya akan dihasilkan sebuah definisi atau gambaran dari hasil data-data yang dikumpulkan.

1.9.2. Populasi dan Sampel

1.9.2.1. Populasi

Untuk hasil penelitian mereka, peneliti membuat populasi generalisasi. Populasi setidaknya memiliki satu karakteristik yang membedakannya dari kelompok non-populasi. Jumlah karakteristik yang digunakan untuk menentukan populasi sebanding dengan jumlah populasi yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2022), Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh, peristiwa, gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan. Penelitian ini akan memanfaatkan 88 karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri, berdasarkan pendapat di atas dapat dijabarkan jumlah karyawan bagian produksi untuk dengan setiap bagian di PT Gasaba Sukses Mandiri ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 4 Tabel Jumlah Karyawan Pabrik PT Gasaba Sukses Mandiri

Bagian	Jumlah
<i>Sewing</i>	55
<i>Cutting</i>	9
<i>Finishing</i>	24
Jumlah	88

Sumber: PT Gasaba Sukses Mandiri, 2024

1.9.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022), ukuran sampel yang tepat untuk sebuah penelitian bergantung pada tingkat kesalahan yang dapat diterima, karena sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa. Semakin besar jumlah sampel yang diambil dari populasi, semakin besar pula kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penelitian, dan sebaliknya. Individu yang dipilih sampel disebut populasi, dan kelompok besar yang dikumpulkan disebut populasi. Untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, pengambilan sampel dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang populasi dari sekelompok kecil individu. Dalam studi ini, sampel yang digunakan adalah berjumlah 88 karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.

1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *non-probability sampling* menjadi pilihan dalam pengambilan sampel penelitian ini. Sugiyono (2022) mendefinisikan *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel *non-probabilitas* ini sering digunakan dalam penelitian kuantitatif yang tidak bertujuan untuk membuat generalisasi. Menurut Sugiyono (2022) Teknik sensus adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan kata lain, tidak ada penambahan keterwakilan yang didapatkan meskipun jumlah sampel

ditambah. Penelitian ini melibatkan semua karyawan di bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri sebagai sampel.

1.9.4. Jenis Data dan Sumber Data

Data adalah kumpulan informasi faktual atau angka, yang dapat diandalkan untuk dijadikan dasar dalam membuat kesimpulan. Tidak semua angka bisa digolongkan sebagai data statistik.

1.9.4.1. Jenis Data

Data kuantitatif, khususnya data nominal atau kategorikal, digunakan dalam penelitian ini. Data tersebut diperoleh dengan mengelompokkan objek ke dalam kategori-kategori dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Data kuantitatif adalah jenis data yang direpresentasikan dalam bentuk angka atau bilangan, dan ini adalah sifat dasarnya.

1.9.4.2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat peneliti memperoleh informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder. Berikut adalah rincian sumber data yang digunakan.

1. Sumber Data Primer

Data primer, yang merupakan sumber informasi langsung, dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini. Data tersebut diperoleh langsung dari karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri, melalui observasi atau observasi di lokasi penelitian, atau dengan mengambil dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada di PT Gasaba Sukses Mandiri.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan sumber data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Sumber data sekunder ini

termasuk informasi yang diambil dari literatur dan buku teks lainnya yang relevan dengan subjek penelitian. Mereka digunakan sebagai bahan referensi selama penyusunan penelitian ini.

1.9.5. Skala Pengukuran

Dalam penelitian, khususnya analisis statistik, pengukuran memegang peranan penting dalam menyediakan data yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah penelitian (Kadir dalam Sinambela, 2021). Selain itu, pengukuran dilakukan untuk memungkinkan penjelasan tentang realitas yang terjadi karena proses pengukuran adalah upaya untuk mengaitkan gagasan dengan kenyataan (Sinambela, 2021). Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5 untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Tabel 1. 5 Skor Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Cukup (C)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

1.9.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam penelitian, yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Metode pengumpulan data dapat dilakukan secara terpisah atau terintegrasi dengan metode analisis data. Data yang terkumpul kemudian digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab rumusan masalah, dan menjadi dasar untuk kesimpulan. Berikut adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1.9.6.1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi Pustaka (*Library Research*), teknik ini memanfaatkan data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis, termasuk laporan penelitian, buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang relevan (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelusuran internet untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, teori, penelitian terdahulu, dan pendapat yang relevan.

a. Literature

Studi literatur, menurut Danial dan Warsiah, adalah proses penelitian yang melibatkan pengumpulan berbagai sumber tertulis seperti buku dan majalah yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Proses ini mencakup pengumpulan data pustaka, pembacaan, pencatatan, dan pengelolaan bahan penelitian untuk mendukung diskusi hasil penelitian dan mengidentifikasi teori yang relevan.

Studi literatur pada dasarnya adalah metode untuk menyelesaikan masalah penelitian dengan meninjau sumber-sumber tertulis yang relevan. Istilah ini sering juga disebut sebagai studi pustaka. Penting bagi peneliti untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian agar penelitian berhasil.

b. Riset Internet (*Internet Searching*)

Internet dimanfaatkan sebagai alat atau sumber dalam pengumpulan data karena ketersediaan informasi yang luas dan relevan dengan penelitian. Melakukan penelitian melalui internet juga dianggap lebih efisien dan efektif dalam hal menghemat waktu, biaya, dan tenaga. Selain itu, internet menyediakan beragam informasi yang sangat berguna bagi penelitian, termasuk akses ke berbagai literatur dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan di seluruh dunia.. Pencarian internet adalah salah satu metode pengumpulan data penelitian karena mudah diakses dan dapat disesuaikan.

1.9.6.2. Studi Lapangan

Penelitian ini menggunakan studi lapangan sebagai metode untuk mengumpulkan data secara langsung dan mendalam. Pengumpulan data dilakukan dengan cara-cara berikut:

a. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan langsung menggunakan indra penglihatan terhadap kondisi, situasi, dan kegiatan di tempat penelitian. Selain itu, pengamat dengan mata peneliti juga mendengarkan dengan cermat dan mengamati bagaimana masalah penelitian yang terjadi di lapangan. Setelah mengamati semua ini, peneliti kemudian menganalisis secara menyeluruh apa yang mereka lihat.

Untuk melakukan pengamatan dalam penelitian, peneliti harus berfokus pada jalan penelitian dan melakukannya secara sistematis dengan persiapan yang matang. Pengamatan bertujuan untuk memusatkan perhatian pada fenomena atau perilaku sosial. Akan tetapi, pelaksanaan pengamatan harus selaras dengan judul, tipe, dan tujuan penelitian.

Metode observasi yang digunakan peneliti untuk mendukung data yang telah mereka kumpulkan sebelumnya. Observasi dilakukan untuk memungkinkan analisis kecenderungan yang terjadi di lapangan untuk mendapatkan data yang diperlukan dari kuesioner yang disebar untuk subjek penelitian. Peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan dalam penelitian ini, jadi observasi yang dilakukan adalah observasi non-partisipasi.

b. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2022), Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan diberikan kepada responden yang relevan dengan topik penelitian. Pertanyaan terbuka memungkinkan responden untuk memberikan jawaban secara bebas dalam bentuk

uraian; ini juga dikenal sebagai angket yang tidak terstruktur. Pertanyaan tertutup adalah jenis pertanyaan di mana responden hanya dapat memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup karena responden hanya perlu memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan. Kuesioner, yang merupakan daftar pernyataan tertulis, digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dari tanggapan responden.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai jenis dokumen, tidak hanya dokumen tertulis, tetapi juga gambar dan dokumen elektronik. Semua dokumen ini kemudian dijelaskan (diuraikan), dibandingkan, dan dipadukan (sintesis) untuk menghasilkan hasil penelitian yang sistematis, lengkap, dan lengkap.

1.9.7. Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan selama pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan dari hasil penelitian. Proses analisis data mencakup pencarian dan pengaturan data secara sistematis, yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Tujuan dari proses ini adalah agar data mudah dipahami, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan data ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, dan membuat kesimpulan. Analisis data biasanya disebut sebagai analisis kuantitatif, analisis statistik, atau uji statistik karena data tersebut dikuantifikasikan dengan model matematis. Analisis statistik disebut karena dianalisis menggunakan metode statistik, dan disebut uji statistik karena fokus analisis data adalah menguji hipotesis, terutama dalam penelitian yang memanfaatkan pendekatan korelasi atau asosiasi.

Analisis data kuantitatif melibatkan penggunaan dua jenis statistik utama: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penjelasan lebih lanjut mengenai kedua jenis statistik ini akan dipaparkan di bawah ini.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode analisis data yang menggambarkan karakteristik data tanpa melakukan generalisasi. Data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau ukuran-ukuran seperti rata-rata, median, dan modus.

Melakukan analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan nilai rata-rata, median, modus, standar deviasi, dan varians dari suatu kelompok data, dapat digunakan perhitungan mean, standar deviasi, varians, dan presentase. Untuk melihat sebaran data, dapat digunakan perhitungan mean, standar deviasi, varians, dan presentase.

2. Statistik Inferensial

Kesimpulan yang diterapkan pada populasi berdasarkan data sampel memiliki sifat peluang, sehingga selalu ada kemungkinan kesalahan atau kebenaran yang dinyatakan dalam persentase. Istilah "statistik inferensial" sering kali digunakan secara sinonim dengan probabilitas statistik, karena keduanya berkaitan dengan pengambilan kesimpulan berdasarkan peluang. Menurut Sugiyono (2022), Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat uji *Partial Least Square* (PLS) sebagai metode analisis data.

Dalam analisis data kuantitatif, terdapat dua jenis statistik inferensial yang dapat digunakan, yaitu statistik parametrik dan nonparametrik. Statistik nonparametrik digunakan ketika asumsi parameter statistik tidak terpenuhi, sedangkan statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi. Statistik nonparametrik sering disebut sebagai statistik bebas distribusi.

1.9.7.1. Analisis Validitas

Uji validitas diperlukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas atau keabsahan. Menurut Sugiyono (2022), uji validitas mengukur seberapa akurat data yang dikumpulkan oleh peneliti dibandingkan dengan kondisi sebenarnya pada subjek penelitian. Untuk menentukan validitas suatu item, korelasi antara item tersebut dan total item dihitung. Jika korelasi positif dan lebih dari 0,3, item tersebut dianggap valid dan memiliki nilai struktural yang baik. Namun, jika nilai korelasinya kurang dari 0,3, maka entri tersebut tidak valid dan harus dikoreksi.

Instrumen penelitian, yang terdiri dari pernyataan-pernyataan berdasarkan variabel dan indikator penelitian, digunakan untuk mengumpulkan persepsi responden.

1.9.7.2. Analisis Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu variabel atau struktur dapat diukur secara konsisten. Menurut Ghazali (2021), Sebuah kuesioner dianggap handal apabila jawaban responden tetap konsisten atau stabil dalam periode waktu tertentu.. Selanjutnya, jika nilai *cronbach alpha* > 0,70, instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan.

Analisis reliabilitas dapat digunakan dalam penelitian untuk memancarkan kualitas data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian untuk mengukur seberapa konsisten hasil pengukuran ketika digunakan berulang kali pada gejala yang sama dengan instrumen yang sama.

1.9.7.3. Analisis Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diuji berdasarkan data sampel (Sugiyono, 2022). Analisis jalur tidak menghitung hubungan sebab akibat. Sebaliknya, itu digunakan untuk mengukur hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur berguna untuk memahami

bagaimana variabel-variabel saling berhubungan, tetapi tidak bisa digunakan untuk memvalidasi hipotesis kausalitas yang tidak berdasar (Ghozali, 2021).

Mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat persentase koefisien determinasi yang dihitung dari koefisien korelasi, kita dapat mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik. Dengan diperolehnya nilai pvalue yang lebih rendah dari 0,05 (α), kita dapat mengetahui bahwa hipotesis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersama-sama.

1.9.7.4. Metode Analisis Data dengan Structural Equation Model (PLS)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SmartPLS, sebuah aplikasi yang berbasis komputer. PLS (*Partial Least Square*), sebagai teknik analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian, memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural dilakukan secara bersamaan. PLS membedakan antara model pengukuran yang berfokus pada validitas dan reliabilitas, dan model struktural yang menguji hubungan kausal. Sebagai metode soft modeling, PLS tidak memerlukan asumsi skala data yang ketat dan dapat digunakan dengan sampel kecil. Software *SmartPLS* untuk Windows V2 digunakan untuk menguji model struktural PLS. Prosedur PLS termasuk:

a. Menentukan Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam model struktural, yang juga dikenal sebagai model bagian dalam (*inner model*), semua variabel laten saling terhubung. Variabel laten ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

1) Nilai *R Square* (R^2) pada SmartPLS 4.0 menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen. Model dianggap kuat jika R^2 bernilai 0,67, moderat jika 0,33, dan lemah jika 0,19. (Ghozali & Latan, 2020).

2) *Effect size (F square)* digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model penelitian dalam menjelaskan variasi data. Nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) adalah alat untuk mengukur kecocokan model (kecocokan model). Nilai SRMR di bawah 0,08 menunjukkan model cocok (cocok), sedangkan nilai SRMR antara 0,08 dan 0,10 masih dapat diterima (Yamin, 2021).

3) *Prediction relevance (Q Square)*, atau dikenal sebagai *Stone-Geisser's*, digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model PLS. Evaluasi ini melibatkan kombinasi validasi silang dan fungsi kecocokan, dengan prediksi variabel dan estimasi parameter konstruk yang disajikan melalui metode *blindfolding*. (Ghozali & Latan, 2020). Menurut Ghozali dan Latan (2020), relevansi prediksi model PLS diukur dengan nilai Q². Nilai positif Q² menandakan model memiliki kemampuan prediksi, sementara nilai negatif menunjukkan sebaliknya. Nilai Q² dikategorikan sebagai rendah (0,02), moderat (0,15), dan kuat (0,35).

b. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara variabel indikator dan variabel laten. Model ini menjelaskan bagaimana setiap kelompok indikator berhubungan dengan variabel latennya, dan juga dikenal sebagai model hubungan luar atau model perbandingan.

1) *Convergent Validity* mengacu pada sejauh mana indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama saling berkorelasi tinggi. Dalam konteks ini, nilai loading faktor pada variabel laten dan indikatornya diharapkan lebih besar dari 0,7 untuk menunjukkan validitas konvergen yang baik.

2) *Discriminant Validity* adalah ukuran yang menilai apakah suatu konstruk berbeda secara signifikan dari konstruk lainnya dalam model. Hal ini diukur dengan

membandingkan nilai *crossloading* faktor, di mana nilai loading suatu indikator pada konstruknya harus lebih besar daripada nilai loadingnya pada konstruk lain.

- 3) *Composite reliability* adalah ukuran yang menunjukkan bahwa jika nilai reliabilitasnya $> 0,7$, maka konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.
- 4) *Average Variance Extracted* (AVE) adalah varian rata-rata dengan minimum 0,5.
- 5) *Cronbach alpha* adalah perhitungan yang menunjukkan hasil *composite reliability* dengan besaran minimum 0,6.