

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN  
PRODUKSI PT TEMPRINA MEDIA GRAFIKA NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**ROKHMATUR ROHMAH**

NPM : 19.1.02.02.0231

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi oleh:

**ROKHIMATUR ROHMAH**

NPM: 19.1.02.02.0231

Judul:

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN  
PRODUKSI PT TEMPRINA MEDIA GRAFIKA NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 26 Juni 2023

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M  
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd  
NIDN. 0701105804

Skripsi oleh:

**ROKHMATUR ROHMAH**

NPM: 19.1.02.02.0231

Judul:

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN  
PRODUKSI PT TEMPRINA MEDIA GRAFIKA NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 14 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua Penguji : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : M. Zuhdi Sasongko, M.MT.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.

*BS*  
*19/2023*  
*7 5*

Mengetahui,  
Dekan FEB,



*[Signature]*  
**Dr. Subagyo, M.M**  
**NIDN. 0717066001**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rokhmatur Rohmah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk/ 12 Mei 2001  
NPM : 19.1.02.02.0231  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 14 Juli 2023  
Yang Menyatakan



**ROKHMATUR ROHMAH**  
NPM: 19.1.02.02.0231

## **MOTTO**

Ingat Janji Allah bahwa “Setelah Kesulitan Ada Kemudahan” (QS Al-Insyirah

Ayat 5-6) Allah tak pernah ingkar pada janjinya

Kelemahan terbesar kita adalah bersandar pada kepasrahan. Jalan yang paling jelas menuju kesuksesan adalah selalu mencoba, setidaknya satu kali lagi

~ Thomas A. Edison ~

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

## Abstrak

**Rokhmatur Rohmah:** Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa perusahaan di industri percetakan dituntut beradaptasi dan berinovasi agar dapat terus mempertahankan eksistensinya di era digital sekarang ini, namun kondisi tersebut juga harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik di perusahaan agar dapat saling memberikan keuntungan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa perusahaan ke dalam capaian kerja yang maksimal. Agar perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan seperti yang diharapkan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. (2) Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. (3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. (4) Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan teknik penelitian kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian produksi berjumlah 40 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 26. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. (2) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. (4) Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, oleh karena rahmad anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya yang tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan semangat kepada mahasiswa untuk tidak pernah lelah dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.

5. Suhardi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Mohamad Marzuki, selaku Operational Manager PT Temprina Media Grafika Nganjuk yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di PT Temprina Media Grafika Nganjuk.
7. Supriyatin, selaku Karu Finishing yang telah membantu penulis dalam pengambilan data untuk penulisan skripsi.
8. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan menjadi penyemangat saya dalam mengerjakan skripsi, kakak dan keluarga besar yang saya sayangi dan selalu memberikan dukungan dalam segala hal.
9. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritikan yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 14 Juli 2023

**ROKHMATUR ROHMAH**  
**NPM : 19.1.02.02.0231**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11

1. Manfaat Praktis .....	11
2. Manfaat Teoritis.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>14</b>
A. Kajian Teori .....	14
1. Kinerja Karyawan .....	14
a. Definisi Kinerja Karyawan.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2. Stres Kerja .....	17
a. Definisi Stres Kerja.....	17
b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	18
c. Manajemen Stres .....	19
d. Indikator Stres Kerja.....	23
3. Beban Kerja .....	24
a. Definisi Beban Kerja.....	24
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	24
c. Indikator Beban Kerja.....	25
4. Lingkungan Kerja .....	27
a. Definisi Lingkungan Kerja.....	27
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	28

c. Jenis Lingkungan Kerja.....	29
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	31
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Berpikir .....	35
D. Kerangka Konseptual.....	38
E. Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Variabel Penelitian.....	41
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	41
2. Definisi Operasional Variabel .....	41
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	45
1. Pendekatan Penelitian .....	45
2. Teknik Penelitian .....	45
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
1. Tempat Penelitian .....	45
2. Waktu Penelitian.....	46
D. Populasi dan Sampel .....	46
1. Populasi .....	46
2. Sampel.....	46
E. Instrumen Penelitian.....	47

1. Pengembangan Instumen.....	47
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	50
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
1. Sumber Data .....	53
2. Teknik Pengumpulan Data .....	53
G. Teknik Analisis Data.....	55
1. Analisis Deskriptif .....	55
2. Uji Asumsi Klasik .....	56
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
4. Uji Koefisien Determinasi ( <i>adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	58
5. Uji Hipotesis .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	60
1. Sejarah Singkat PT Temprina Media Grafika Nganjuk .....	60
2. Visi dan Misi.....	61
3. Struktur Organisasi.....	62
4. Tenaga Kerja.....	67
5. Karakteristik Responden .....	67
B. Deskripsi Data Variabel.....	70
1. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja .....	70

2.	Deskripsi Data Variabel Beban Kerja .....	72
3.	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja .....	73
4.	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan .....	74
C.	Analisis Data.....	75
1.	Uji Asumsi Klasik .....	75
2.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
3.	Uji Koefisien Determinasi ( <i>adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	81
D.	Pengujian Hipotesis.....	82
1.	Uji-t (Uji Parsial) .....	82
2.	Uji-F (Uji Simultan).....	84
E.	Pembahasan.....	84
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	84
2.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	87
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	91
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>93</b>
A.	Simpulan.....	93
B.	Saran.....	94
1.	Bagi Perusahaan.....	94

2. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Kuesioner .....	47
Tabel 3. 2 Instrumen Skala <i>Likert</i> .....	50
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	51
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 1 Tenaga Kerja PT Temprina Media Grafika Nganjuk .....	67
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	70
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Stres Kerja .....	71
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Variabel Beban Kerja .....	72
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan .....	74
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	77
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4. 13 Hasil Uji-t (Parsial).....	83
Tabel 4. 14 Hasil Uji-F (Simultan) .....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Temprina Media Grafika Nganjuk .....	62



## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 PDB Kertas dan Barang dari Kertas, Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman.....	1
Grafik 4. 1 Hasil Uji Normalitas <i>Probability Plots</i> .....	76
Grafik 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

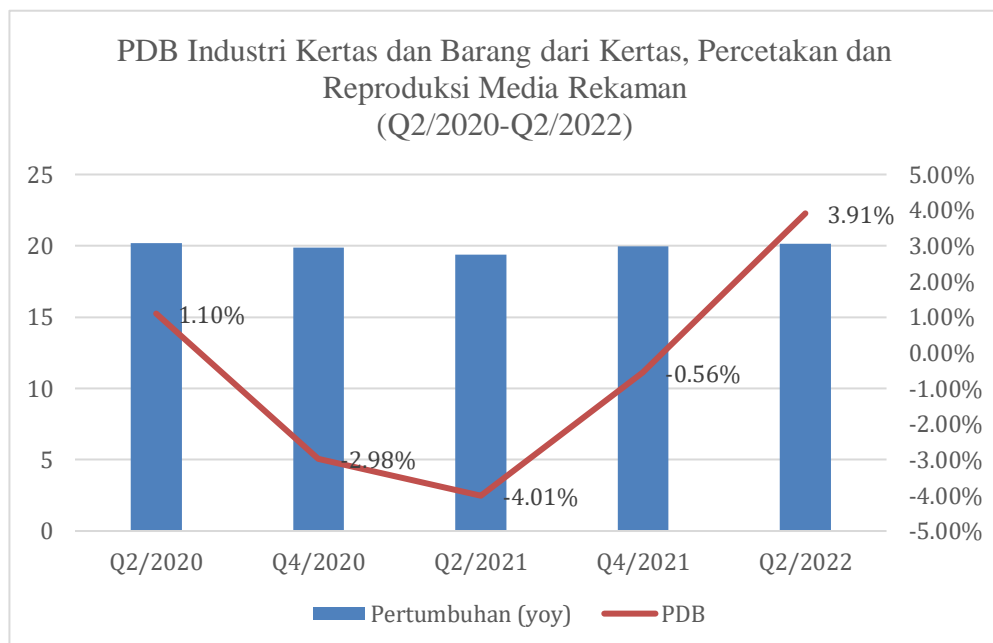
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	103
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner .....	109
Lampiran 3 Hasil Output SPSS .....	113
Lampiran 4 Surat Pengantar Ijin Penelitian .....	120
Lampiran 5 Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	121
Lampiran 6 Berita Acara Bimbingan.....	123
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	125

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Industri percetakan masih bertumbuh di era digital, dengan adanya perkembangan teknologi membuat perusahaan lain di industri percetakan bersaing untuk memperluas pangsa pasar dan cara berproduksinya dengan menggunakan Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ). Data Badan Pusat Statistik, mengenai pertumbuhan di industri kertas dan barang dari kertas, percetakan dan reproduksi media rekaman mengalami peningkatan sebesar Rp 20,14 triliun pada kuartal II/2022 jumlah tersebut meningkat 3,91% dari periode yang sama tahun lalu sebesar Rp 19,38 triliun (Bayu, 2022). Pernyataan tersebut didukung oleh data sebagai berikut, grafik 1.1:



**Grafik 1. 1 PDB Kertas dan Barang dari Kertas, Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman**  
Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan grafik 1.1 PDB diatas, dapat diketahui bahwa industri percetakan mengalami peningkatan hingga pada kuartal II/2022. Namun menurut data yang diberitakan melalui Liputan6.com, sebanyak 71 persen perusahaan percetakan mengalami penurunan omset lebih dari 40 persen sejak Januari - April 2020 (Faqir, 2021). Kondisi ini karena perusahaan di industri percetakan mengalami dampak pandemi covid-19, dimana perusahaan melakukan pengurangan karyawan sehingga membuat beberapa karyawan memiliki tugas ganda atau lebih. Dalam satu perusahaan jumlah karyawan yang sudah maupun dalam proses PHK berkisar 25-100 orang. Sehingga perusahaan di industri percetakan dituntut beradaptasi dan berinovasi agar dapat terus mempertahankan eksistensinya di era digital sekarang ini, kondisi tersebut harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik di perusahaan agar dapat saling memberikan keuntungan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan Rivai (2014). Sedangkan menurut Masram & Mu'ah (2017) kinerja karyawan merupakan evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi. Dari pengertian tersebut peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan kemampuannya dan tetap memperhatikan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentu perusahaan harus

memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut Siagian (2014) stres kerja merupakan keadaan tegang yang mempengaruhi keadaan emosional, mental dan fisik seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan pasti akan merugikan organisasi yang terlibat karena sebagai akibat dari penurunan kinerja, pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan (Budiasa, 2021). Dari pengertian tersebut peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan karyawan ketika menghadapi pekerjaan, sehingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena adanya ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi kondisi seorang karyawan. Setelah memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan, tentu perusahaan harus memberikan beban kerja yang sesuai dengan *jobdesk* karyawan.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Sedangkan Menurut Munandar (2014) beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk dilakukan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat memahami seberapa besar beban kerja maksimal yang dapat diberikan kepada karyawannya dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan (Tinambunan et al., 2022). Dari

pengertian dan definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan frekuensi rata-rata dari setiap jenis pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain berat ringannya pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh pembagian kerja, ukuran kapasitas kerja, dan jam kerja yang tersedia. Setelah memberikan beban kerja yang sesuai dengan *jobdesk* karyawan, maka perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014). Sedangkan menurut Terry (2016) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Organisasi sebagai induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang menginspirasi karyawan untuk produktif, dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya, meninggalkan kesan yang mendalam pada karyawan, dan pada akhirnya karyawan akan berkinerja baik (Bukhari & Pasaribu, 2019). Dari pengertian dan definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana dimana seseorang bekerja yang meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan tempat dan fasilitas yang nyaman bagi karyawan sebagai dukungan dalam bekerja agar hasil produktivitas yang telah di tentukan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peneliti telah mengumpulkan sejumlah penelitian terdahulu terkait tentang

stres kerja, seperti yang dikatakan oleh Ekhsan & Septian (2020) dan Aprilia & Hersona (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Cahya et al. (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu terkait beban kerja menurut penelitian dari Zain et al. (2022) dan Jayanti & Paryanti (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Wiryang et al. (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari (Sampurno et al., 2020) dan Sihalohe & Siregar (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari (Farozji et al., 2022) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gap *research* pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang didapatkan peneliti dari penelitian terdahulu oleh Arfani & Luturlean (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Santoso & Widodo (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dinsar (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Industri percetakan yang tetap bertahan di masa pandemi hingga pasca pandemi Covid-19, yang mengalami peningkatan sebesar 3,91% pada kuartal II/2022 (Bayu, 2022). Dengan adanya permasalahan pengurangan karyawan yang terjadi sehingga menyebabkan beberapa karyawan memiliki tugas ganda atau lebih. Dalam satu perusahaan jumlah karyawan yang sudah maupun dalam proses PHK berkisar 25-100 orang (Faqir, 2021). Hal ini yang membuat perusahaan di industri percetakan dituntut beradaptasi dan berinovasi agar dapat terus mempertahankan eksistensinya di era digital sekarang ini.

Perusahaan percetakan PT Temprina Media Grafika berpusat di Surabaya yang kemudian berkembang cabang di Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Jember Denpasar dan Nganjuk. Peneliti memilih melakukan penelitian di PT Temprina Media Grafika Nganjuk karena salah satu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang menghasilkan produk koran, tabloid dan buku yang terbesar dan terbaik di Nganjuk. Selain itu alasan memilih PT Temprina Media Grafika Nganjuk karena peneliti berasal dari lingkungan yang sama dengan perusahaan tersebut dan peneliti cukup mengetahui perkembangan percetakan yang berada di lingkungan perusahaan tersebut dan yakin dapat memberikan solusi yang tepat untuk permasalahan yang diteliti. Alasan lainnya memilih PT Temprina Media Grafika Nganjuk karena peneliti telah melakukan pra survey dan menemukan hasil adanya pengurangan karyawan pada perusahaan dan beberapa karyawan memiliki tugas ganda serta tuntutan karyawan untuk dapat beradaptasi dan berinovasi



dengan menggunakan sistem cetak jarak jauh agar dapat terus mempertahankan eksistensi percetakan di era digital sekarang ini, dan tentunya banyak permasalahan-permasalahan yang pastinya ada pada perusahaan ini.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Regu *Finishing*, permasalahan yang terjadi pada PT Temprina Media Grafika Nganjuk yaitu kinerja karyawan dalam menghasilkan produk koran, tabloid dan buku belum terlaksana tepat waktu. Dalam produksi terkadang belum sesuai dengan kesepakatan kepada konsumen. Sehingga belum mampu mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa perusahaan ke dalam capaian kerja yang maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Regu *Finishing*, permasalahan stres kerja pada karyawan menyebabkan semangat dan konsentrasi karyawan menurun. Hal ini karena kondisi psikologis akibat adanya konflik peran. Dimana konflik peran mengacu pada perbedaan konseptual antara dua atau lebih senior yang saling bertentangan mengenai tuntutan tugas-tugas yang perlu dilakukan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Regu *Finishing*, adanya pengurangan karyawan di perusahaan dan permasalahan beban kerja yang terjadi karena beberapa karyawan memiliki tugas ganda atau lebih, sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja. Seperti petugas pracetak yang menyiapkan material, koordinasi tim, pengecekan mesin dan pengawasan kualitas produk di setiap melakukan produksi. Produksi koran yang terbit setiap hari, dilakukan pada pukul 21.00 – 04.00 WIB, tabloid dan buku dilakukan pada pukul 10.00 – 24.00 WIB. Dampak beban kerja yang terjadi yakni sering

mengalami tingkat tekanan kerja tinggi dikarenakan memiliki tugas ganda dan dalam bekerja terdapat *deadline* yang ditetapkan sehingga bekerja dengan terburu-buru dan terkadang mesin mengalami *trouble*.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Regu *Finishing*, masih ditemukan permasalahan lingkungan kerja yang belum kondusif. Hal ini terjadi karena adanya hubungan antar beberapa rekan kerja yang kurang harmonis. Sehingga menyebabkan semangat kerja menurun dan karyawan menjadi tidak produktif. Serta mesin utama hanya satu tidak ada mesin pengganti sehingga saat terjadi *trouble* mesin, waktu produksi menjadi terhambat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Temprina Media Grafika Nganjuk, masih ditemukan permasalahan lingkungan kerja yang menyebabkan konsentrasi karyawan menurun. Hal ini terjadi akibat kebisingan di tempat kerja karena lokasi perusahaan berada di jalur utama provinsi. Serta ruangan kerja yang belum tertata dengan rapi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan teknik penelitian kausal. Dalam latar belakang ini, peneliti menganggap permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang tersebut maka dapat diuraikan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dalam menghasilkan produk koran, tabloid dan buku belum terlaksana tepat waktu. Sehingga belum mampu mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa perusahaan ke dalam capaian kerja yang maksimal.
2. Stres kerja pada karyawan menyebabkan semangat dan konsentrasi karyawan menurun, hal ini karena kondisi psikologis akibat adanya konflik peran.
3. Beban kerja sebagian karyawan relatif tinggi, sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja, hal ini karena tugas ganda dan keterbatasan waktu saat produksi.
4. Masih ditemukan permasalahan lingkungan kerja yang terjadi karena hubungan antar beberapa rekan kerja yang kurang harmonis, kebisingan di tempat kerja, ruangan kerja yang belum tertata dengan rapi, tidak adanya mesin pengganti jika terjadi *trouble* mesin saat produksi.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka, penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini dibatasi aspek kuantitas, aspek kualitas dan ketepatan waktu.
2. Variabel stres kerja pada penelitian ini dibatasi aspek beban kerja, aspek

konflik peran dan aspek ambiguitas peran.

3. Variabel beban kerja pada penelitian ini dibatasi aspek kondisi pekerjaan, aspek penggunaan waktu kerja dan aspek target yang harus dicapai.
4. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini dibatasi aspek suasana kerja, aspek hubungan dengan rekan kerja, aspek tersedianya fasilitas kerja.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan selaras dengan pembatasan masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk?
4. Apakah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
  - a. Berkaitan dengan manfaat praktis dari stres kerja, dengan meminimalisir konflik peran dan tidak memberikan tuntutan kerja yang berlebihan pada karyawan. Hal ini memiliki manfaat agar perusahaan dapat mengetahui kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya.
  - b. Berkaitan dengan manfaat praktis dari beban kerja, dengan cara memberikan target yang sesuai dengan *jobdesk* karyawan. Hal ini memiliki manfaat agar perusahaan dapat memahami beban kerja yang dapat diberikan kepada karyawan sehingga sesuai dengan jumlah pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan karyawan dalam produksi

percetakan.

- c. Berkaitan dengan manfaat praktis dari lingkungan kerja, dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif seperti memperhatikan hubungan antar rekan kerja, kebisingan di tempat kerja, tata letak dan kebersihan ruangan dan menyediakan mesin pengganti jika terjadi *trouble* mesin saat produksi. Hal ini memiliki manfaat agar perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk produktif.
- d. Berkaitan dengan manfaat praktis dari kinerja karyawan, dengan cara memberikan target produksi yang jelas, sehingga karyawan bisa menyesuaikan kinerja yang mereka miliki dengan target produksi percetakan yang sudah ditetapkan. Hal ini memiliki manfaat agar mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa perusahaan ke dalam capaian kerja yang maksimal.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Berkaitan dengan manfaat teori stres kerja menurut Mangkunegara (2013), yang memperkuat teori pada indikator konflik peran. Dimana konflik peran mengacu pada perbedaan konseptual antara dua atau lebih senior mengenai tuntutan tugas-tugas yang perlu dilakukan. Hal ini perlu diminimalisir, sehingga memiliki dampak positif yang menguntungkan dan memacu karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
- b. Berkaitan dengan manfaat teori beban kerja menurut Koesomowidjojo

- (2017), yang memperkuat teori pada indikator target yang harus dicapai. Semakin sedikit waktu yang dialokasikan untuk bekerja, semakin banyak beban pekerjaan yang diterima dan dirasakan karyawan. Karyawan mengalami tingkat tekanan kerja tinggi dikarenakan beberapa karyawan memiliki tugas ganda dan dalam bekerja terdapat *deadline* yang ditetapkan sehingga bekerja dengan terburu-buru dan terkadang mesin mengalami *trouble*. Maka dari itu perusahaan harus memberikan target yang sesuai dengan *jobdesk* karyawan.
- c. Berkaitan dengan manfaat teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014), yang memperkuat teori pada indikator suasana kerja. Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dengan memperhatikan tata letak dan kebersihan ruangan maka tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif di perusahaan sehingga akan menginspirasi karyawan untuk produktif.
- d. Berkaitan dengan manfaat teori kinerja karyawan menurut Rivai (2014), yang memperkuat teori pada indikator ketepatan waktu. Kesesuaian waktu proses dari finalisasi konsep cetak sampai dengan selesai pencetakan dalam target perusahaan. Sehingga mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa perusahaan ke dalam capaian kerja yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, B. N., & Hersona, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Kujang Cikampek. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 273–282. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.x655>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas.
- Bayu, D. (2022). PDB Industri Kertas dan Barang dari Kertas, Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman. *DataIndonesia.Id*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.). CV Pena Persada .
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>



- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83.  
<http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Cahyani, L. F., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 30–36.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11–18.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.  
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Faqir, A. al. (2021). Perusahaan Media Cetak Terimbas Pandemi Covid-19. *Liputan6.Com*.
- Farojji, M., Sumantri, B. A., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis*, 85–93.
- Fitrianingrum, M., & Sumantri, B. A. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Dari Kedisiplinan, Stres Kerja, Dan Kompensasi Pada Koperasi

- Basitustra MunjunganTrenggalek. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 1254–1261.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta; Pandiva Buku.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- Moekijat. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J., & Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sampurno, Y. S., Leksono, P. Y., & Sumantri, B. A. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPPKAD Kota Kediri. In *Thesis*.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JRAK*, 8(1), 24–33.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 991–1000.
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128–131. <http://journal.ainarapress.org/index.php/lms>