

1. Pendahuluan

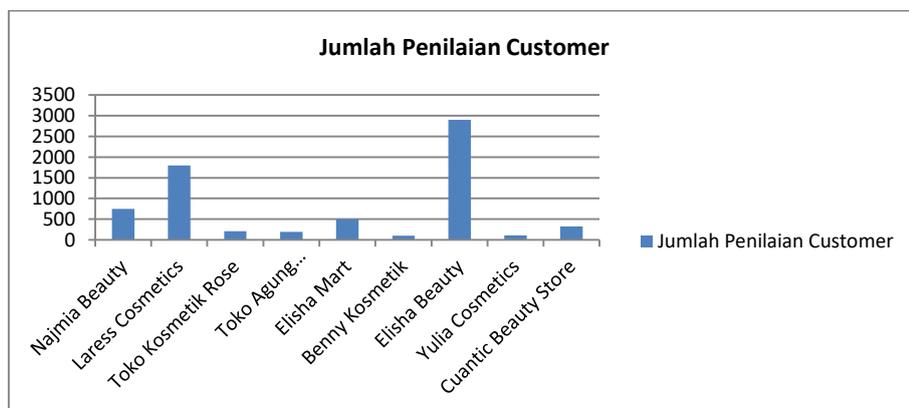
Seiring dengan meningkatnya populasi penduduk Indonesia dan kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga penampilan dan kesehatan kulit. Pertumbuhan fenomenal industri kosmetik di Indonesia ditandai dengan pertumbuhan jumlah industri kosmetik di Indonesia yang mencapai 21,9%, yakni dari 913 perusahaan di tahun 2022 menjadi 1.010 perusahaan pada pertengahan 2023. Industri kosmetik nasional juga mampu menembus pasar ekspor dimana secara kumulatif untuk periode Januari-November 2023 nilai ekspor untuk produk kosmetik, wewangian, dan *essential oils* tercatat mencapai USD770,8 juta (Kemenko, 2024).

Dari berbagai produk yang dihasilkan oleh perusahaan kosmetik di Indonesia, segmen pasar terbesar didominasi segmen perawatan diri (*personal care*) dengan volume pasar sebesar USD3,18 miliar pada tahun 2022, disusul *skincare* sebesar USD2,05 miliar, kosmetik USD1,61 miliar, dan wewangian USD39 juta. Potensi *market size* secara nasional pada tahun 2023 bisa mencapai 467.919 produk atau meningkat lebih dari 10 kali lipat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Sementara itu, secara global diperkirakan dapat mencapai USD473.21 miliar pada tahun 2028 dengan pertumbuhan rata-rata 5,5% per tahun (Kemenko, 2024).

Penjualan produk *personal care* dan kosmetik mengalami peningkatan pesat dalam beberapa tahun terakhir ini di tengah masifnya perkembangan *e-commerce* di Indonesia. Sejak tahun 2018 hingga 2022, *personal care* dan kosmetik merupakan *top 3* penjualan di *market place*, dengan nilai transaksi mencapai Rp13.287,4 triliun dan volume transaksi 145,44 juta (Kemenko, 2024).

Seiring dengan peningkatan minat masyarakat dalam menggunakan produk *personal care* dan kosmetik, pemilik usaha toko kosmetik semakin tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Semarang merupakan salah satu kota besar yang ada di Indonesia memiliki ragam industri yang berlangsung di dalamnya tidak terkecuali industri kosmetik dan *skincare*. Ada banyak toko kosmetik di Semarang yang menjual ragam merk kosmetik populer. Toko kosmetik merupakan sebuah usaha yang bergerak dibidang penjualan produk *personal care* dan kosmetik. Terdapat 10 toko kosmetik yang populer di Semarang.

Tabel 1: Data penilaian customer melalui platform Google pada toko kosmetik di Kota Semarang 2024

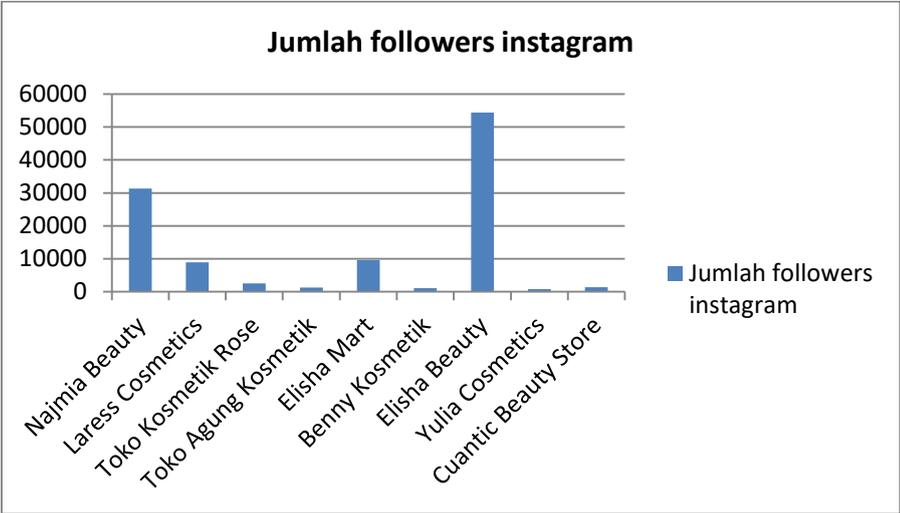


Sumber : Data diolah penulis (Platform Google, 2024).

Pada Tabel 1, dapat kita lihat bahwa Elisha Beauty merupakan toko kosmetik terlaris di

Semarang dengan jumlah penilaian pada platform google sebanyak 2900 penilaian. Pada dasarnya semakin tinggi jumlah penilaian maka semakin tinggi jumlah popularitasnya dikalangan masyarakat.

Tabel 2: Jumlah Followers Instagram Toko Kosmetik di Kota Semarang



Sumber : Data diolah penulis (Platform Instagram, 2024).

Pada Tabel 2, dapat kita lihat bahwa Elisha Beauty merupakan toko kosmetik terlaris di Semarang dengan jumlah followers pada platform instagram sebanyak 54400 followers instagramnya. Pada dasarnya semakin tinggi jumlah followers, maka semakin tinggi jumlah popularitasnya dikalangan masyarakat terutama di Semarang.

Dengan popularitas toko kosmetik Elisha Beauty di Semarang maka pemesanan via online maupun offline dari Elisha Beauty semakin meningkat. Hal ini berdampak pada performa karyawan divisi beauty advisor dapat dilihat dari kritik saran yang masuk.

Tabel 3: Data Kritik Saran Pelanggan Elisha Beauty Bulan Desember 2023



Sumber : Data diolah penulis (Elisha Beauty, 2024).

Berdasarkan tabel 3, dapat kita lihat kepuasan pelanggan dalam pelayanan atau *service*

sebesar 71%, hal ini masih kurang dari target service yang diharapkan dari data KPI yang diharapkan minimal 80%. Dengan banyaknya nasabah dan keluhan yang datang secara terus menerus akan membuat stres kerja karyawan bertambah. Stres kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan serta stres kerja karyawan dapat membuat karyawan merasakan kelelahan kerja secara emosional (Ananda et al., 2021).

Setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri dan kebutuhan pokok yang utama (dari segi fisik maupun psikis) serta bersifat sosial. Tanpa disadari semua menuntut kepuasan individu (Sulistiyawati et al., 2022). Jika hal itu tidak dapat terpenuhi maka akan menimbulkan ketegangan. Terlebih untuk pekerja yang bekerja di dunia perindustrian maupun bagian pelayanan konsumen. (Schabracq et al., 2021) mengatakan stres kerja merupakan sebuah respon karena telah hilangnya kendali terhadap kinerja kita. Selanjutnya stres kerja diartikan sebagai tekanan yang terjadi ketika kita harus melakukan sesuatu yang tidak ingin kita kerjakan.

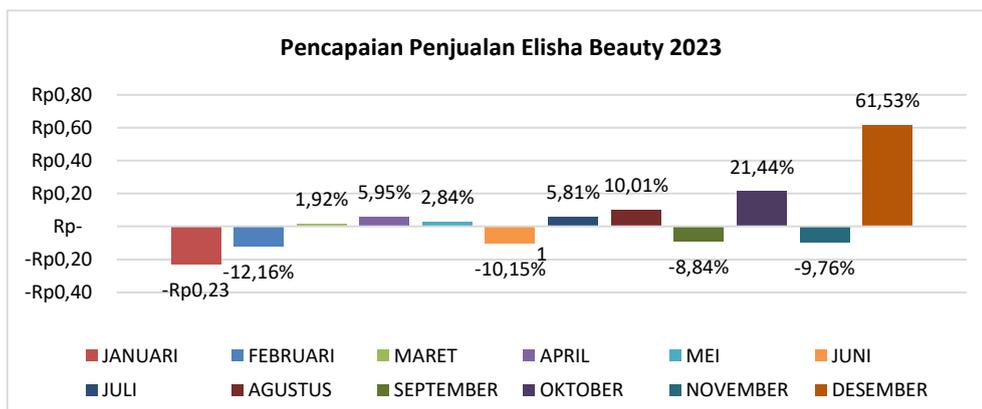
Penelitian awal terkait stres kali pertama dilakukan oleh Hans Selye, seorang ahli endokrin pada tahun 1930. Di tahun 1950, ia menulis artikel pertama tentang stres lalu diikuti dengan banyaknya artikel serupa, penelitian dan eksperimen tentang stres dengan perbedaan definisi (Soylu, 2022). Di awal 1956-1977 stres kerja tidak dikonseptualisasikan sebagai penyakit akibat kerja, namun dipahami sebagai tekanan eksternal atau tuntutan pekerjaan dan menjadi variabel intervening yang berarti bahwa stres kerja digambarkan sebagai faktor penyebab suatu penyakit (Soylu, 2022).

Stres kerja tidak hanya berdampak negatif namun juga membawa pengaruh positif terhadap kinerja seiring dengan meningkatnya tekanan yang dirasakan tiap individu (Mathur *et al.*, 2021) dengan reaksi stres yang paling umum terjadi pada tuntutan pekerjaan fisik maupun mental (Eskelinen, 1991). Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami juga melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu tersebut berada. Hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengatur stres pekerja yakni yang pertama dari sisi organisasi seperti; struktur organisasi yang tidak jelas, deskripsi pekerjaan yang tidak menentu, dan tenggat waktu yang dapat memicu stres bagi pekerja. Kedua, faktor fisik seperti; kondisi ruangan kantor, karena bekerja tanpa henti di depan komputer. Ketiga adalah hubungan antar manusia di lingkungan kerja itu sendiri

Untuk itulah fenomena terkait stres kerja di kalangan pekerja layak untuk mendapatkan perhatian khusus. Apabila mengacu pada beberapa pernyataan di atas, pada dasarnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya dengan meminimalisir kadar stres yang kemungkinan dialami oleh masing-masing individu. Dalam artian, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan bagus apabila stres kerja yang dirasakan karyawan rendah. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada.

Berdasarkan fenomena di atas dikarenakan kondisi yang makin panas menyebabkan penjualan cream kecantikan / skincare produk Elisha Beauty mengalami peningkatan sebesar 21,44% pada bulan Oktober dan kembali melonjak sebesar 61.53% pada bulan Desember 2023.

Tabel 4: Data Pencapaian Target Penjualan Elisha Beauty 2023



Sumber : Data diolah penulis (Elisha Beauty, 2024).

Dari tabel 4, pencapaian penjualan di bulan Oktober dan Desember mengalami peningkatan yang signifikan, mengakibatkan beban kerja yang bertambah. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Akibat dari ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak seimbang dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan (Ananda et al., 2021). Menurut Koesoemowidjojo Sementara salah satu indikator beban kerja di antaranya adalah volume beban kerja adalah waktu yang dibutuhkan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Dwi et al., n.d. 2023)

Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja khusus juga mempengaruhi kinerja karyawan, dengan indikator suasana pekerjaan, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja (Sulistiyawati et al., 2022).

Tabel 5: Rata-rata Penilaian Karyawan Elisha Beauty 2023

No.	Indikator	Target	Okt	Nov	Des
1.	Disiplin kerja	10%	9%	9,5	8%
2.	Hubungan dengan atasan	15%	10%	10%	10%
3.	Hubungan dengan sesama karyawan dalam tim	15%	11%	12%	11%
4.	Hubungan antar tim	15%	10%	8%	12%
5.	Hubungan dengan bawahan	15%	10%	11%	11%
6.	Inisiatif kerja	30%	29%	27%	29%
	Total	100%	79%	77,5%	81%

Sumber : Data diolah penulis (Elisha Beauty, 2024).

Dari data tabel 5, penilaian yang dilakukan oleh supervisor Elisha Beauty dapat kita lihat hubungan kerja antar karyawan yang satu dengan lainnya baik atasan maupun bawahan pada bulan Oktober dengan rata-rata 10,25%, bulan November 10,25%, dan bulan Desember 11%, total ini masih kurang dengan target yang ada yaitu 15%. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja non fisik berkontribusi dalam kenyamanan pekerja, apabila pekerja tidak merasa nyaman maka dapat menyebabkan karyawan tidak semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Tabel 6: Rincian pengukuran KPI (Key Performance Index) Elisha Beauty 2023

No	KPI	Ukuran	Target	Okt	Nov	Des
1	Target Penjualan	%	100%	84%	95%	162%
2	Persentase pelatihan yang berhasil dilakukan	%	95%	94%	92%	90%
3	Persentase turnover karyawan	%	Maks 5%	1%	1%	1%
4	Kepuasan Pelanggan	%	80%	70%	82%	71%
5	Rata-rata pengeluaran biaya kesehatan perkaryawan	Rp	Max 350.000	295.000	285.000	325.000
6	Raya-rata pengeluaran untuk biaya akomodasi pegawai	%	Maks 7,8 %	7,6 %	7,6 %	7,7 %
7	Rata-rata profit per karyawan	Rp	200 juta	172 juta	170 juta	226 juta

Sumber : Data diolah penulis (Elisha Beauty, 2024).

Berdasarkan hasil KPI tabel 1.6 tersebut menunjukkan bahwa target kinerja perusahaan belum dapat dicapai dengan semaksimal mungkin. Bahkan selama periode 2021 - 2023 justru cenderung terjadi ketidakstabilan dalam mencapai target perusahaan. Para karyawan harus mematuhi setiap tugas yang diberikan dan target yang harus dicapai. berdasarkan key performance index (KPI) yang mungkin memberikan beban kerja yang berat dan ini dapat menimbulkan tekanan dan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Nabawi, 2019). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dengan faktor beban kerja dan lingkungan kerja.

Dalam hal ini stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal membuat menurunnya tingkat produktivitas karyawan, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, dan menurunkan aktivitas perusahaan (Panggabean et al., 2021). Berdasarkan penelitian (Salman Farisi et al., 2020) dan (Huda et al., 2021) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Manajerial et al., 2023) dan (Hairudin et al., 2023) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan stres kerja menjadi intervening beban kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian (Rashid et al., n.d., 2022) dan (Saulina Batubara & Abadi, 2022) memiliki pengaruh. Sedangkan penelitian (Ratih Kumala Sari, 2022) tidak dapat pengaruh. Serta stres kerja menjadi intervening lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian (Ratih Kumala Sari, 2022) dan (Saulina Batubara & Abadi, 2022) memiliki pengaruh. Sedangkan penelitian (Asmadin, 2021) tidak memiliki pengaruh.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton (Nabawi, 2019). Berdasarkan penelitian (Huda et al., 2021) dan (Sentosa et al., 2022) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) dan (Aron F Polakitang et al., 2019) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja terhadap stres kerja berdasarkan penelitian (Ratih Kumala Sari, 2022) dan (Rashid et al., n.d., 2022) memiliki pengaruh, tetapi penelitian (Sari et al., 2022) tidak memiliki pengaruh.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya (Panggabean et al., 2021). Berdasarkan penelitian (Huda et al., 2021) dan (Salman Farisi et al., 2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Husnalia et al., 2022) dan (Issn et al., 2022a) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja terhadap stres kerja berdasarkan penelitian (Sari et al., 2022) dan (Rashid et al., n.d., 2022) memiliki pengaruh, tapi penelitian (Handayani & Daulay, 2021) tidak memiliki pengaruh.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena, penelitian saat ini dilakukan pada variabel akan pengaruhnya terhadap keputusan investasi. Penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Elisha Beauty Semarang)”**

1.1. Identifikasi Masalah

1. Adanya pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja kepada karyawan.
2. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan.
3. Adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan.
7. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan.

1.2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menimbulkan perspektif lain dan agar penelitian ini tidak melebar maka penulis membatasi penelitian ini antara lain. Penelitian ini hanya berfokus pada Pusat Perbelanjaan Kosmetik Elisha Beauty di Semarang.

1.3. Rumusan Masalah

Dari pernyataan di atas maka akan disimpulkan untuk membahas permasalahan:

1. Apakah pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja kepada karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang?
2. Apakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang?
3. Apakah pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang?

4. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang?
5. Apakah pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang?
6. Apakah pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang?
7. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis; hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.
2. Manfaat praktis; penelitian ini bermanfaat bagi pembaca. Manfaat bagi pembaca dapat memberikan gambaran tentang lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty. Manfaat bagi perusahaan berguna memecahkan masalah berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan pada Beauty Advisor Elisha Beauty.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

1. Menurut (Sari et al., 2022), Kinerja karyawan didasarkan pada disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi yang berdampak pada kinerja. Teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan (Bernhard Tewel et al., 2017) dimana perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.
2. Aspek – aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi.

- a. Pengaruh organisasi terhadap manusia

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik. Mewujudkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja juga merupakan suatu tempat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain budaya organisasi yang sifatnya dapat dikelola dan berubah, setiap individu dapat mengubah perilaku lama menjadi perilaku baru. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi kerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi (Bernhard Tewel et al., 2017).

- b. Pengaruh manusia terhadap organisasi

Karyawan (sebagai manusia dalam sebuah organisasi) adalah pelaksana utama dari fungsi-fungsi organisasi serta mengelola sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi harus diperhatikan, karena keberadaannya selalu mengalami dinamika. Jika karyawan mengalami gangguan atau hambatan, dalam pekerjaan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerjanya begitu juga sebaliknya (Bernhard Tewel et al., 2017).

Segala aspek perilaku organisasi di atas pastilah akan menimbulkan *output* yang dapat mempengaruhi kinerja individu di suatu perusahaan. Namun demikian, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, stres kerja, dll. Dalam hal ini, fokus yang ditekankan dalam penelitian lebih mengacu pada aspek beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja karyawan (Handayani & Daulay, 2021).

2.2. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Menurut (Ratih Kumala Sari, 2022), beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Robbins dan Judge (dalam Asmadin, 2021:17) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah

persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

2. Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.

b. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

c. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Selain itu, Munandar (2014:23) berpendapat bahwa Indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

a. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yakni beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

b. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan ketepatan pelayanan.

c. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yakni kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.3. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (Ratih Kumala Sari, 2022) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugasnya. Menurut Mangkunegara (Issn et al., 2022), lingkungan kerja merupakan penjabaran posisi yang terlihat, target dalam kerja yang memiliki tantangan, iklim dalam kerja dan sarana prasarana kerja yang cukup baik.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (dalam Issn et al., 2022) yaitu:

1) Hubungan karyawan dengan atasan

Terjalannya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dapat menghasilkan suatu produktivitas kinerja bersama, dimana ketika bawahan mampu mencapai target pekerjaan mereka maka atasan pun dapat mencapai tujuan pekerjaannya

2) Hubungan karyawan dengan sesama karyawan

Kondisi dimana karyawan dalam satu perusahaan dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan baik sesama team maupun antar divisi selain atasan.

2.4. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut (H, Isak et al., 2022), stres merupakan tekanan psikologis yang dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan baik secara fisik maupun mental. Menurut Siagian (dalam Asmadin, 2021:32) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

2. Indikator Stres Kerja

Menurut Taylor (dalam Asmadin, 2021:33) menyatakan stres dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan mengukur tingkat stres yang dialami. Respon stres dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

- a. Respon fisiologis; ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan system pernapasan.
- b. Respon kognitif; terlihat melalui terganggunya proses kognitif seperti pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.
- c. Respon emosi; seperti rasa takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.

Adapun menurut Robbins dan Judge (dalam Asmadin, 2021:34), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat stres yaitu berupa gejala, yaitu:

- a. Gejala fisik, terkait dengan aspek kesehatan dan medis dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

- b. Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, kegelisahan, kecemasan, pesimistis, mudah marah, kebosanan, sulit berkonsentrasi, daya ingat yang menurun, komunikasi yang tidak efektif, kerja sama, percaya diri yang kurang baik, kurang percaya kepada orang lain.
- c. Gejala perilaku dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

2.5. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Chandra & Priyono (dalam Asmadin, 2021:35), kinerja karyawan merupakan tingkatan dan kemampuan individu dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang dimiliki dengan beberapa indikator seperti kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, ketaatan. Menurut Kadek (dalam Asmadin, 2021:35) kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja pegawai, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu dalam bekerja
- c. Jumlah kesalahan
- d. Jumlah dan jenis pekerjaan

2.6. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening:

Tabel 7: Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Hasil
1	Impact of Work Life Balance, Workload and Supervisory Support on Teachers' Job Performance with Mediating Role of Stress: A Case of Private Institutions	(Rashid et al., n.d.-b)	Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja
2	Pengaruh Beban Kerja dan	(Saulina Batubara &	Stres Kerja

	Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	Abadi, 2022)	berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3	Pengaruh Beban Kerja, Religiusitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	(Ratih Kumala Sari, 2022)	Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Stres Kerja sebagai intervening berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja
4	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	(Saulina Batubara & Abadi, 2022)	Stres Kerja sebagai intervening tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan	(Huda et al., 2021)	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Sentosa & Pujiarti, 2022)	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
7	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Ahmad et al., 2019)	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
8	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Aron F Polakitang et al., 2019)	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
9	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	(Salman Farisi & Ririn Ulba Utari, 2020)	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

			Karyawan
10	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja	(Husnalia et al., 2022)	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
11	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	(Sari et al., 2022)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja

2.7. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1: Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

Menurut (Sujarwadi, 2020) hubungan antara beban kerja dan stres kerja adalah apabila beban kerja sangat berat dan kompleks di pekerjaan akan meningkatkan tingkat frustrasi karyawan dan muncul perasaan stres dengan segala bentuk konsekuensinya. Pemberian kerja tanpa memperhatikan kapabiulitas karyawan akan meningkatkan stres dalam bekerja dan menurunkan kualitas dan kuantitas di pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi menimbulkan stres kerja serta kejenuhan pekerjaan akan meingkatkan stres kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ratih Kumala Sari, 2022), menyatakan beban kerja akan meningkatkan tigtat stres kerja. Diperkuat dengan penelitian (Saulina Batubara & Abadi, 2022) dan (Asmadin, 2020), yang menyebutkan beban kerja memiliki pengaruh pada stres kerja. Berdasarkan kerangka penelitian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

2. Hipotesis 2: Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

Menurut (Sari et al., 2022) lingkungan kerja dikatakan kondusif akan menciptakan rasa tenang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan sangat baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek kerja dengan metode kerja yang mengatur pekerjaan baik secara individual maupun kelompok akan menurunkan tingkat stres karyawan. Stres merupakan perasaan tertekan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jika lingkungan kerja mendukung dalam melakukan pekerjaan maka stres kerja akan menurun karena karyawan merasa nyaman bekerja terhadap lingkungan temoat dia bekerja. Penelitian (Saulina Batubara & Abadi, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Serta penelitian (Ratih Kumala Sari, 2022) dan (Sujarwadi, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipitesis ke-dua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

3. Hipotesis 3: Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sari et al., 2022) stres kerja merupakan perasaan karyawan terhadap tekanan pekerjaan yang dihadapi. Stres dalam pekerjaan tidak dapat dihindarkan karena berperan secara fungsional, mampu menjadi pendorong atau perusak pencapaian kerja.

Karyawan merasa stres terus meningkat akan menurunkan kualitas kerja karyawan sehingga kualitas kinerja akan mengalami penurunan. Stres secara terus menerus akan membuat karyawan tidak mampu memunculkan ide atau peluang untuk menawarkan dimensi hasil kerja yang lainnya. Sejalan dengan penelitian (Sujarwadi, 2020) dan (Saulina Batubara & Abadi, 2022) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis ke-tiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis 4: Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Asmadin, 2020) beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena penerapan beban kerja yang dilakukan tidak memperhatikan kemampuan karyawan sehingga menurunkan efektifitas dan efisiensi kinerja yang berakibat tidak tercapainya target pekerjaan yang ditentukan. Sejalan dengan penelitian (Sujarwadi, 2020) dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Serta diperkuat (Ratih Kumala Sari, 2022) dan (Saulina Batubara & Abadi, 2022) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka penelitian diatas maka hipotesis ke-empat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

5. Hipotesis 5: Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sari et al., 2022) lingkungan kerja merupakan seluruh alat kerja dan bahan yang ada di lingkungan kerja dimana metode kerja dan aturan kerja dibuat baik secara perorangan maupun tim. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan tempat berinteraksi karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung produktifitas kerja akan menimbulkan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Rashid et al., 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka penelitian diatas maka hipotesis ke-lima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Hipotesis 6: Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Menurut (Ratih Kumala Sari, 2022) beban kerja yang diterima oleh karyawan maka stres kerja semakin meingkat dan berdampak pada kinerja yang baik pula. Kemampuan agar dapat mengubah beban kerja yang selalu diidentikkan dengan kelelahan, tugas yang menumpuk, menjadi sebuah tantangan untuk meningkatkan kinerja sehingga stres kerja yang ditimbulkan semakin berkurang dan menjadi acuan untuk lebih meningkatkan kinerja telah dimiliki oleh karyawan. Sejalan dengan penelitian (Rashid et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kejrja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Diperkuat dengan penelitian (Sujarwadi, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis ke-enam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

7. Hipotesis 7 : Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

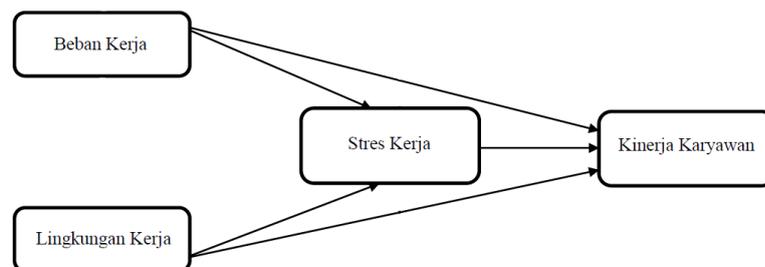
Menurut (Asmadin, 2020) perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dan juga dapat menghindari terjadinya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Jika tingkat stres karyawan mengalami penurunan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan target pekerjaan yang sudah ditentukan. Beberapa penelitian terdahulu oleh (Ratih Kumala Sari, 2022) dan (Rashid et al., 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis ke-tujuh dalam penelitian ini sebagai berikut:

H7: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

2.8. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan pada bagan sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1. Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan hal penting dalam penelitian karena berkaitan dengan gambaran mengenai suatu topik yang akan diteliti. Dalam Penelitian ini digunakan tiga variabel yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dan stres kerja sebagai variabel mediasi (Z).

1. Variabel Independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja)

Variabel Independen adalah Variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Sari et al., 2022).

2. Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel independen. Variabel Dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan yaitu tingkat pencapaian yang dapat di capai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi (Sari et al., 2022).

3. Variabel Mediasi (Stres Kerja)

Variabel mediasi (intervening) adalah variabel penghubung antara variabel independen dengan variabel dependen, dimana variabel indepen tidak secara langsung mempengaruhi variabel dependen tetapi memiliki penghubung yaitu variabel mediasi (Sari et al., 2022).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan spesifikasi dari variabel-variabel penelitian secara nyata berhubungan dengan realitas yang diukur pada sebuah konsep dengan memberikan penjelasan aktifitas apa saja yang diperlukan untuk melakukan pengukuran. Dalam variabel penelitian ini terdapat 3 jenis variabel yaitu variabel: independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel dependen pada penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja, variabel independen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel intervening adalah stres kerja. Berikut tabel dari definisi operasional variabel:

Tabel 8 : Devinisi Variabel

No	Variabel Indikator	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Beban Kerja (X1)	Tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standart pekerjaan 4. Penggunaan waktu kerja 5. Pelimpahan tugas	(Sari et al., 2022)

2	Lingkungan Kerja (X2)	Keseluruhan alat kerja, budaya kerja, metode kerja, serta sistem kerja baik secara individu maupun tim.	1. Pencahayaan di ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Hubungan antar pegawai	(Sari et al., 2022)
3	Stres Kerja (Z)	Kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan pada dalam pekerjaannya.	1. Tekanan rekan kerja 2. Perbedaan tuntutan kerja dan SDM 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 4. Pekerjaan Membosankan 5. Beban Lebih 6. Penerapan target dan harapan kerja	(Ratih Kumala Sari, 2022)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggungjawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	(Ratih Kumala Sari, 2022)

Sumber: Penelitian terdahulu.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu karakteristik tertentu sebagai objek penelitian (Ratih Kumala Sari, 2022). Untuk menggambarkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan pada *Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang* dengan usia 20 tahun ke atas yang berjumlah 67 orang.

Tabel 9: Data Kelompok Umur Karyawan Pada Beauty Advisor Elisha Beauty 2024

Kelompok Umur <i>Age Groups</i>	Jumlah/Total	Percentase/Percent
20-24	20	29,9%
25-29	37	55,2%
30 <	10	14,9%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Tabel 10: Data Lama Bekerja Karyawan Pada Beauty Advisor Elisha Beauty 2024

Kelompok Umur <i>Age Groups</i>	Jumlah/Total	Percentase/Percent
1-2 tahun	19	28,3%
3-4 tahun	28	41,8%
5 tahun <	20	29,9%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin di teliti (Aron F Polakitang et al., 2019). Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan metode penyebaran kuesioner secara *accidental*. Merupakan teknik penentan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Mencakup seluruh karyawan Beauty Advisor Elisha Beauty Semarang yang berjumlah 67 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan penyebaran kuesioner data primer sebagai berikut:

Tabel 11: Skala Likert

Skala Likert	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber : (M. Jainuri, S.Pd., 2019)

3.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bagian analisis dimana data yang terkumpul diolah untuk menarik kesimpulan saat mengambil keputusan (Aron F Polakitang et al., 2019). Dengan analisis kuantitatif, pengelolaan data yang dihasilkan ditransformasikan ke dalam tabel, grafik dan analisis serta memberikan kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan. Oleh karena itu, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis regresi linier berganda dan melalui variabel intervening menggunakan metode penelitian menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dan *sobel test* (Hairudin et al., 2023).

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk menguji tingkat handalan dan validitas instrumen dalam kuesioner.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menilai valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan perbandingan angka r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator penelitian dianggap valid dan sebaliknya (Ghozali, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode penilaian indicator kuesioner dari suatu variabel. Pengujian dimulai dengan perbandingan nilai cronbach alpha dengan nilai cronbach alpha minimum sebesar 0,7. Artinya, jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7 menunjukkan kuesioner reliable dan sebaliknya (Ghozali, 2021).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara menguji normalitas residual dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov- Smirnov, data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika probabilitas signifikansi lebih kecil sama dengan $\alpha \leq 0,05$ (Ghozali, 2021).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2021). Jika terjadi korelasi antar variabel independen, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2021).

Menurut (Ghozali, 2021), terdapat dua cara mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependent). Grafik ini dibentuk dari ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah (Ghozali, 2021):

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisiensi determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat (dependen). Determinasi menunjukkan besarnya

persentase dari variasi variabel bebas yang digunakan serta variasi variabel terikat. Apabila nilai $R^2 = 0$ hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai $R^2 = 1$ menunjukkan variabel independen sudah dapat memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018)(Ghozali, 2021).

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji yang menunjukkan variabel dependen dipengaruhi oleh keseluruhan variabel independen secara bersama-sama. Dapat diartikan dengan apakah model regresi memiliki pengaruh signifikan atau tidak signifikan. Apabila ρ -value (signifikansi) $> 0,05$ maka variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2018)(Ghozali, 2021).

c. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial untuk menguji pengaruh hipotesis dari setiap variabel independen (X) yang terbentuk dalam model regresi terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan perbandingan thitung dan ttabel dengan melihat kolom signifikansi. Perbandingan yang dilihat adalah jika ρ -value $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau tidak diterima, sebaliknya jika ρ -value $< 0,05$ maka hipotesis diterima (Ghozali, 2021).

4. Uji Pengaruh Mediasi

a. Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel yang lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori(Ghozali, 2021).

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai *unstandardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Persamaan Strukturalnya adalah :

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e_2$$

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien korelasi

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Z = Stres Kerja
e = *error*

b. Uji Sobel Test

Selanjutnya, untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel. *Sobel test* merupakan kelanjutan dari *path analisis* yang berfungsi untuk mengetahui variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji sobel dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

- a = Jalur variabel independen dengan variabel intervening
- b = Jalur variabel intervening dengan variabel dependen
- sa = standar eror koefisien a
- sb = standar eror koefisien b