

# Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Yamaha Indonesia pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur

Irma Rahmawati<sup>1</sup>, Ria Safitri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b></p> <p>Received Jan 3, 2026 Revised Jan 14, 2026 Accepted Jan 27, 2026</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b></p> <p>Kepemimpinan Beban Kerja Lingkungan Kerja Stres Kerja Kinerja Karyawan PT Yamaha Indonesia</p>	<p>Kepemimpinan, beban kerja, dan kondisi kerja semuanya berdampak pada tingkat stres dan kinerja yang dialami oleh karyawan di departemen pertukangan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur. Stres pada pekerjaan memengaruhi seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka di departemen pertukangan PT Yamaha Indonesia Jakarta Timur. Meneliti peran kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan stres di tempat kerja adalah tujuan utama dari penelitian ini. Perusahaan dapat melakukan bagian mereka untuk membuat tempat kerja lebih sehat dan lebih produktif dengan berinvestasi dalam penelitian tentang penyebab stres kerja, yang merupakan faktor yang dapat mengurangi produktivitas dan efektivitas kinerja. Metodologi deskriptif kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Ada total 104 peserta dalam prosedur pengambilan sampel jenuh. Asumsi klasik, uji-t, uji-F, koefisien determinasi, analisis regresi (baik linier sederhana maupun berganda), dan pemeriksaan validitas dan reliabilitas adalah beberapa metode yang digunakan untuk menganalisis data. Temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kepemimpinan dan berkurangnya tingkat stres kerja. Pada tingkat signifikansi <math>0,004 &lt; 0,05</math>, nilai-t prediksi sebesar 7,371 lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,659. Terdapat korelasi yang kuat antara stres kerja dan variabel beban kerja. Nilai t parsial sebesar 4,145 dihasilkan, melampaui 1,659 pada tabel-t, karena <math>0,000 &lt; 0,05</math> dianggap signifikan secara statistik. Hubungan terbalik antara stres kerja dan karakteristik yang berkaitan dengan lingkungan kerja merupakan komponen penting lainnya. Meskipun melebihi nilai t-tabel sebesar 1,659 dengan nilai t terhitung sebesar 7,288, tingkat signifikansi 0,027 berada di bawah ambang batas 0,05. Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kondisi kerja semuanya berperan dalam tingkat stres karyawan di tempat kerja. Nilai F estimasi sebesar 62,069 lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 2,31, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Menurut penelitian ini, kinerja karyawan berkorelasi negatif dengan stres kerja. Nilai t hitung sebesar 8,838 melampaui nilai t tabel sebesar 1,659, dan tingkat signifikansi 0,000, di bawah batas 0,05, memungkinkan kami untuk menyatakan signifikansi statistik</p> <p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/">CC BY-NC</a> license.</i></p> 

## Corresponding Author:

Irma Rahmawati  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia  
Email: dosen03211@unpam.ac.id

## 1. INTRODUCTION

Kualitas sumber daya manusia yang tak berwujud menjadikan manusia sebagai aset paling berharga bagi organisasi. Kemajuan teknologi yang pesat membutuhkan sumber daya manusia yang andal dan kompeten. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja manusia. Sebuah tim karyawan yang

dapat diandalkan dan memotivasi adalah fondasi dari bisnis yang hebat. Jenis organisasi dan perusahaan memiliki berbagai persyaratan sumber daya manusia. Memiliki orang-orang yang dapat dipercaya dan terampil di staf sangat penting untuk setiap bisnis atau organisasi jika ingin berhasil. Oleh karena itu, MSDM harus proaktif dan membantu dalam segala hal untuk memastikan bisnis atau perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Di antara pembuat alat musik Indonesia, PT Yamaha Indonesia berdiri tegak di atas persaingan. Piano, keyboard, gitar, bass, ampli, drum, alat musik tiup, alat musik perkusi, alat musik marching, synthesizer, dan alat untuk membuat musik semuanya merupakan bagian dari jajaran alat musik. Alat musik Yamaha adalah roti dan mentega PT Yamaha Indonesia. Perusahaan mengirimkan instrumen-instrumen ini ke seluruh dunia, termasuk AS, Eropa, Kanada, Jepang, dan bahkan beberapa negara di Asia dan Pasifik seperti Malaysia, Thailand, dan Korea. Oleh karena itu, PT Yamaha Indonesia membutuhkan karyawan yang produktif dan mampu mencapai tujuan mereka jika ingin mewujudkan misinya. Kinerja seorang pekerja adalah total keluaran kuantitatif dan kualitatif yang dihasilkan dari pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya. Perusahaan yang sukses bergantung pada kinerja stafnya yang berkinerja tinggi. Namun dalam pelaksanaannya, PT Yamaha Indonesia, khususnya Departemen Wood Working di Jakarta Timur yang menjadi bagian pertama dalam rangkaian produksi alat musik piano belum sepenuhnya optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan data Key Performance Indicator (KPI) tahun 2024, diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target yang diharapkan.

**Tabel 1.** *Key Performace Indikator* PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Woord Working Tahun 2024

No	<i>Key Performace Indikator</i> (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor Akhir Tahun	Ket
1	Pengurangan cacat produksi	20	0,37%	0,21%	11,35	KPI Min
2	Kestabilan pasokan barang (unit)	20	25200	25440	20	KPI Max
3	Peningkatan efesiensi	20	125%	116%	18,56	KPI Max
4	Zero kecelakaan kerja yang berakibat hingga libur kerja	30	0	1	11,31	KPI Min
5	Penurunan waktu stock taking (Jam)	10	984	870	8,78	KPI Max
<b>Jumlah =</b>		100		<b>Jumlah Nilai =</b>	70	

Sumber : PT Yamaha Indonesia Departemen Wood Working

Berdasarkan data tabel 1 diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Yamaha Indonesia Departemen Wood Working memiliki beberapa indikator menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi masih rendah dengan target 125% namun realisasi hanya sebesar 116%. Peningkatan efisiensi diharapkan mampu memperbaiki kuantitas dan kualitas kinerja karyawan melalui proses kerja yang lebih efektif, efisien, serta pengurangan kesalahan dan pemborosan waktu. Namun, faktor lain seperti keterampilan, motivasi, serta lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap kinerja (Afandi, 2022). Selain itu, indikator lain seperti *zero accident* belum tercapai, di mana terdapat satu kasus kecelakaan kerja yang menghambat proses produksi dan distribusi tugas. Indikator penurunan waktu *stock taking* pun belum sesuai target, yaitu 984 jam namun realisasi hanya 870 jam. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi dan produktivitas belum berjalan optimal.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam membentuk iklim psikologis dan kualitas hubungan kerja di dalam organisasi. Dua aspek kepemimpinan yang sangat menentukan adalah kemampuan pemimpin mendengarkan saran bawahan serta keadilan dalam pembagian tugas. Jika kedua aspek ini tidak berjalan dengan baik, maka hal tersebut dapat memicu peningkatan stres kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan serta kesulitan perusahaan membuat karyawan menjadi loyal pada perusahaan dapat meningkatkan fluktuasi keluar masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan sulit untuk dicapai

**Tabel 2.** Beban Kerja Produksi PT Yamaha Indonesia Departemen Wood Working  
Tahun 2019 – 2024

Tahun	Target Tahun (Pcs)	Realisasi Tahun (Pcs)	Rata Hari Kerja	Target Harian (Pcs)	Realisasi Harian (Pcs)
2019	22.327	22.884	21	89	91
2020	26.127	25.880	21	104	103
2021	28.300	28.182	21	113	112
2023	20.120	20.175	21	80	81
2024	28.456	28.013	21	112	111

Pada data tabel 2 bahwa beban kerja dari tahun 2019 – 2024, Pada data tabel 2 bahwa beban kerja dari tahun 2019 – 2024, bahwa terjadinya fluktuasi penyelesaian target beban kerja sepanjang tahun. Beberapa tahun yang belum mencapai target, baik target tahunan ataupun target harian yaitu pada 2020 target tahunan sebesar 26.127 pcs namun hanya terealisasi 25.880 pcs dengan target harian yaitu sebanyak 104 pcs dan teralisasi 103 pcs. Tahun 2021, target target tahunan sebesar 28.300 pcs namun hanya terealisasi 28.182 pcs dengan target harian yaitu sebanyak 114 pcs dan teralisasi 112 pcs. Tahun terakhir yang tidak mencapai target yaitu pada 2024, dengan target tahunan sebesar 28.456 pcs namun hanya terealisasi 28.013 pcs dengan target harian yaitu sebanyak 112 pcs dan teralisasi 111 pcs. Hal yang menyebabkan tidak tercapainya target, selain karena capaian target yang tinggi namun pengerjaan target dengan waktu yang sempit. Hal ini yang perlu di benahi dan ditingkatkan. Penelitian sebelumnya oleh Diana (2019) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan, terutama pada sektor perhotelan yang menuntut kecepatan dan ketelitian.

Afandi (2022:66) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan kerja fisik, terutama lingkungan umum atau menengah yang berdampak langsung pada kehidupan manusia, merupakan komponen terpenting dari setiap tempat kerja. Mengurangi antusiasme kerja, meningkatkan ketidakhadiran, meningkatkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, dan tingginya tingkat pergantian staf hanyalah beberapa dampak negatif yang mungkin timbul dari lingkungan kerja yang tidak produktif.

Salah satu faktor utama penyebab stres kerja pada karyawan adalah tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang sangat terbatas. Ketika karyawan merasa selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kondisi tersebut menjadi tekanan psikologis yang signifikan. Tekanan waktu ini biasanya muncul karena target yang tinggi, volume pekerjaan yang meningkat, atau kurangnya pengaturan beban kerja oleh atasan. Stres kerja tersebut berdampak negatif terhadap kinerja, ditunjukkan oleh turunnya konsentrasi, meningkatnya kesalahan, dan menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Beberapa faktor diatas, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang adanya keterkaitan kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT Yamaha Indonesia. Oleh karena itu penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur”.

#### **A. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Yamaha Indonesia” antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan efesiensi untuk mencapai kuantitas yang masih rendah.
2. Penurunan waktu stock taking untuk mencapai kuantitas kinerja penangannya masih rendah.
3. Pemimpin kurang optimal mendengarkan saran secara efektif.
4. Arahan yang diberikan kepada karyawan kurang efektif
5. Beban kerja yang dirasakan karyawan menentukan keluhan tidak puas dengan hasil yang didapatkan.
6. Beban kerja yang tidak sesuai menentukan performa karyawan.
7. Suhu udara di lingkungan kerja kurang mendukung aktivitas kerja.
8. Kondisi bising di tempat kerja yang kurang ideal mengganggu konsentrasi saat mengerjakan tugas.

9. Pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
10. Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mendapatkan desakkan dari atasan

## **B. Perumusan Masalah**

Beberapa rumusan masalah dapat diturunkan dari latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang dikemukakan penulis; rumusan masalah tersebut akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalah berikut adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT Yamaha Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur ?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur ?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur

## **2. RESEARCH METHOD**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Yamaha Indonesia dengan alamat Kw. Industri Pulogadung, Jl. Rawagelam I No.5, RT.5/RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 12 bulan yang dilakukan secara bertahap

### **B. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:15) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini sebagai ilmiah yaitu konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis dan replicable/ dapat di ulang. Metode ini cocok di gunakan untuk pembuktian/ konfirmasi. Metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka angka dan analisis statistik.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini menggunakan lima (5) variabel dengan tiga (3) variabel independen (X) yaitu kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja. Satu (1) variabel intervening (Y) yaitu stress kerja dan satu (1) variabel dependen (Z) yaitu kinerja karyawan.

### **D. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer data sekunder. Data Primer yaitu dengan mengumpulkan seluruh data dari penyebaran kuesioner di PT Yamaha Indonesia pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur. Sedangkan pada data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan, membaca, menganalisis, dan

mengutip informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, laporan resmi, dan sumber daring yang mendukung topik penelitian.

#### E. Populasi dan Sampel

Adapun populasi penelitian disini adalah semua karyawan PT Yamaha Indonesia pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur sebanyak 124 karyawan, untuk prasurvey 20 karyawan sehingga sampel yang digunakan sebanyak 104 orang karyawan

#### F. Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis

Setelah mengumpulkan data, langkah berikutnya adalah menganalisisnya menggunakan alat seperti pengujian hipotesis, regresi linier (dasar dan multivariat), pengujian reliabilitas, dan asumsi klasik.

### 3. RESULTS AND DISCUSSIONS

#### A. Uji Reliabilitas

Pengolahan reliabilitas tiap item dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha hasil perhitungan dengan batas minimal 0,60 pada taraf signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Kriteria pengujian reliabilitas ditetapkan sebagai berikut:

- Jika nilai *Chronbatch Alpha* > 0.60, maka instrument reliabel.
- Jika nilai *Chronbatch Alpha* < 0.60, maka instrument tidak reliabel.

Penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 untuk melakukan pengujian reliabilitas, dan tabel berikut menampilkan temuan pengolahan data:

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbatch Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.720	0.60	Realibel
2	Beban Kerja ( $X_2$ )	0.612	0.60	Realibel
3	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0.714	0.60	Realibel
4	Stres Kerja (Y)	0.617	0.60	Realibel
5	Kinerja Karyawan (Z)	0.696	0.60	Realibel

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variable Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), stres kerja (Y), dan kinerja pegawai (Z) dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang seluruhnya berada > 0,60.

#### B. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memastikan data tersebut valid, kami menjalankan uji asumsi tradisional untuk melihat apakah terdapat korelasi antara kedua variabel. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Uji asumsi tradisional yang digunakan meliputi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan kenormalan.

#### 1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Uji One Sample K-S untuk memeriksa kenormalan. Nilai sig asimptomatik berekor theta menunjukkan validitas uji ini. Adapun persyaratan yang digunakan dalam penilaian uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai asymp sig (2-tailed) > 0.050 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika nilai asymp sig (2-tailed) < 0.050 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas Menggunakan One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
		Unsdtdandardized Residual
N		104
Normal Parametets <sup>2b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.90595820
	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.033
Test Statistic		.056
Asymp Sig ( 2-tailed)		.200 <sup>cd</sup>

- Test distribution is normal
- Calculated from data
- Liliefors significance correction
- This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel, nilai asimptomatik sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  menunjukkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel berhasil menguji kenormalan. Dengan demikian, asumsi kenormalan telah terpenuhi oleh model regresi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinearitas, seseorang akan melihat faktor inflasi varians (VIF) dan nilai toleransi. Ujian ini didasarkan pada persyaratan atau prasyarat berikut:

- Jika nilai VIF  $> 10$  dan nilai *tolerance value*  $< 0,10$  maka terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	41.414	4.814		8.603	.000		
Kepemimpinan	-.274	.056	-.324	-4.924	.000	.806	1.241
Beban kerja	.451	.069	.448	6.545	.000	.747	1.339
Lingkungan Kerja	-.231	.061	-.260	-3.796	.000	.744	1.343

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,806, beban kerja (X2) sebesar 0,747, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,744, yang seluruhnya berada di atas 0,10. Sementara itu, nilai variance inflation factor (VIF) masing-masing variabel adalah 1,241 untuk kepemimpinan (X1), 1,339 untuk beban kerja (X2), dan 1,343 untuk lingkungan kerja (X3), yang seluruhnya berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser merupakan salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas. Kriteria berikut digunakan untuk menentukan adanya heteroskedastisitas:

- Jika variabel independen signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig)  $< 0,05$ , maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.844	2.807		.301	.764
	Kepemimpinan	-.017	.032	-.059	-.531	.597
	Beban Kerja	.017	.040	.047	.047	.682
	Lingkungan Kerja	.018	.035	.057	.496	.621

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) semuanya memiliki nilai signifikansi uji Glejser (Sig) masing-masing sebesar 0,597, 0,682, dan 0,621, sesuai data pada tabel di atas. Karena semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil model regresi.

### C. Uji Hipotesis

Cari tahu seberapa besar dan signifikan pengaruhnya dengan uji ini. Penerapan uji statistik-t (uji khusus) memungkinkan pengujian hipotesis yang mencakup variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t estimasi dengan nilai t tabel.

a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Tidak berpengaruh)

b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Berpengaruh)

Adapun untuk menentukan besarnya  $t_{tabel}$  dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$t_{tabel}$  :  $t_{\alpha, df}$  (taraf Alpha x Degree of Freedom)

$\alpha$  : taraf nyata 5%

df :  $(n-2)$ , maka diperoleh  $(104-2) = 102$

$t_{tabel}$  : 1.65993

dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p \text{ value} < \text{sig. } 0.05$ .

Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel beban kerja ( $X_2$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel stres kerja ( $Y$ ) yang berdampak pada kinerja karyawan ( $Z$ )".

### 1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Stres Kerja ( $Y$ )

Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26 yang ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 7.** Hasil Uji Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana serta Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Stres Kerja ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.001	2.614		22.571	.000
	Kepemimpinan	-.498	.068	-.590	-7.371	.000

a. Dependent Variable : Stres Kerja

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Pada uji hipotesis rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{01}$  :  $p_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur

$H_{a1}$  :  $p_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur

Nilai t terhitung ( $7,371 > 1,659$ ) melebihi nilai t tabel ( $1,659$ ), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7. Fakta bahwa nilai p kurang dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) memberikan bukti lebih lanjut. Akibatnya, kami menerima  $H_{a1}$  dan menolak  $H_{01}$ . Pekerja di Departemen Perkayuan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur jauh lebih mungkin melaporkan tingkat stres yang tinggi jika mereka tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari pimpinan mereka.

Berdasarkan tabel 7, maka dapat di peroleh persamaan regresi  $Y = 59.001 - 0.498X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 59.001 hal ini berarti jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak ada, maka nilai stres kerja ( $Y$ ) sebesar 59.001 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar -0.498 hal ini berarti apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami perubahan 1 satuan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada stres kerja ( $Y$ ) berkurang sebesar 0.498 *point*.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.341	2.617

b. Predictors : (Constant), Kepemimpinan  
Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan tabel 8, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.348. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempengaruhi stres kerja (Y) sebesar 34,8%, sementara sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26 yang ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis serta Uji Regresi Linier Sederhana, Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.094	2.917		4.145	.000
	Beban Kerja	.692	.073	.687	9.536	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Pada uji hipotesis rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{02} : p_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur.

$H_{a2} : p_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur.

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ( $9,536 > 1,659$ ). Nilai p, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), semakin mendukung kesimpulan ini. Oleh karena itu, kami menerima  $H_{a1}$  dan menolak  $H_{01}$ . Karyawan Departemen Perkayuan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur melihat adanya pengaruh parsial yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan tabel 9, dapat di peroleh persamaan regresi  $Y = 12.094 + 0.692X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12.094 di artikan bahwa jika variabel beban kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka nilai stres kerja (Y) sebesar 12.094 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.692 hal ini berarti apabila beban kerja ( $X_2$ ) mengalami perubahan 1 satuan maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada stres kerja (Y) sebesar 0.692 *point*.

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.466	2.356



- a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan  
Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Koefisien determinasi = 0,471 menurut tabel 4.25. Dari sini, maka dapat menyimpulkan bahwa X1, variabel kepemimpinan, menyumbang 47,1% variasi dalam Y, variabel stres kerja, dan variabel lain menyumbang 52,9% sisanya.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Stres Kerja (Y)

Berikut ini hasil olahan data dengan program SPSS versi 26 yang dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis serta Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap stres kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.363	2.830		21.333	.000
	Beban Kerja	-.520	.071	-.585	-7.288	.000

- a. Dependent Variabel : Stres kerja  
Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pada uji hipotesis rumusan hipotesisnya adalah:

H<sub>03</sub> :  $p_3 = 0$  Tidak Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur.

H<sub>a3</sub> :  $p_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur.

Fakta bahwa nilai-t yang dihitung ( $7,288 > 1,659$ ) lebih tinggi daripada nilai-t dalam tabel dikonfirmasi oleh Tabel 4.26. Hal ini semakin diperkuat oleh nilai-p yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). H<sub>03</sub> ditolak, sedangkan H<sub>a3</sub> diterima. Pekerja di Departemen Perkayuan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi, yang sebagian disebabkan oleh kondisi kerja mereka.

Berdasarkan tabel 11, maka dapat di peroleh persamaan regresi

$Y = 60.363 - 0.520X_3$ . Dari persamaan di atas makadapat di simpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 60.363 di artikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai stres kerja (Y) sebesar 60.363 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar -0.520 hal ini berarti apabila lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mengalami perubahan 1 satuan makaakan mengakibatkan terjadinya perubahan pada stres kerja (Y) sebesar 0.520 *point*.

**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Stres Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.336	2.628

- a. Predictors : (Constant), lingkungan kerja  
Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Koefisien determinasi sebesar 0,342 diperoleh dari data yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hasil menunjukkan bahwa X3, variabel lingkungan kerja, memengaruhi Y, variabel stres kerja, sebesar 34,2%, sementara faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, memengaruhi sisanya sebesar 65,8%.

#### 4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) Terhadap stres kerja (Y)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 yang disajikan dalam bentuk tabel. Dengan menggunakan ambang batas signifikansi 5%, uji F (uji simultan) dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Persyaratan berikut terpenuhi untuk menerapkan tingkat signifikansi 5% (0,05) dalam penelitian ini:

a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan

$df = (n-k-1)$ , makadiperoleh  $(104-3-1) = 100$ , jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah 2.31

Dikatakan signifikan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0.05$ . Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : p_{1,2,3} = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur.

$H_a : p_{1,2,3} \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan antara antara kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur.

**Tabel 13.** Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) Terhadap Stres Kerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	696.719	3	232.240	62.069
	Residual	374.166	100	3.742	.000 <sup>b</sup>
	Total	1070.885	103		

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Nilai F-hitung ( $62,069 > 2,31$ ) lebih tinggi daripada nilai F-tabel, sebagaimana terlihat pada tabel sebelumnya. Selain itu, nilai F-hitung ( $0,000 < 0,05$ ) atau tingkat signifikansi (Sig. 0,05) memperkuat hal ini. Oleh karena itu, kami akan mempertimbangkan  $H_{A4}$  dan mengabaikan  $H_{04}$ . Kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan Departemen Kayu PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur.

**Tabel 14.** Hasil Uji Regresi Berganda Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) Terhadap stres kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41.414	4.819		8.603
	Kepemimpinan	-.274	.056	-.324	4.924
	Beban Kerja	.451	.069	.448	6.545
	Lingkungan Kerja	-.231	.061	-.260	3.796

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari data dalam tabel:  $Y = 41,414 - 0,274X_1 + 0,451X_2 - 0,231X_3$ . Inferensi berikut dapat ditarik dari persamaan tersebut:

1) Nilai konstanta sebesar 41.414 diartikan bahwa jika variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  tidak ada, maka telah terdapat nilai Y sebesar 41.414 *point*.

- 2) Nilai koefisien kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar -0.274 hal ini berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel  $X_2$  dan  $X_3$ , maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel  $X_1$  akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel  $Y$  berkurang sebesar 0.274  $X_1$  *point*.
- 3) Nilai koefisien beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.451 hal ini berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel  $X_1$  dan  $X_3$ , maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel  $X_2$  akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel  $Y$  sebesar 0.451 *point*. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0.231 hal ini berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel  $X_3$  akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel  $Y$  berkurang sebesar 0.231 *point*.

**Tabel 15.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Stres Kerja ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.640	2.121

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan  
Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0,651, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Dapat disimpulkan bahwa  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  merupakan tiga variabel yang secara bersama-sama menyumbang 65,1% variasi stres kerja ( $Y$ ), sedangkan 34,9% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

##### 5. Pengaruh Variabel Stres Kerja ( $Y$ ) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Z$ )

Berikut disajikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26 yang ditampilkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 16.** Hasil Uji Hipotesis serta Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja ( $Y$ ) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Z$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.012	3.512		19.367	.000
	Stres Kerja	-.737	.088	-.639	-8.382	.000

- b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan  
Sumber: Data primer di olah tahun 2025  
Dalam uji hipotesis rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{05} : p_5 = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur

$H_{a5} : p_5 \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Indonesia Pada Departemen Wood Working di Jakarta Timur.

Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung ( $8,8382 > 1,659$ ) lebih tinggi daripada nilai  $t$  tabel. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa nilai  $p$  kurang dari 0,05, atau ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini memperkuat  $H_{a5}$  dan membantah  $H_{05}$ . Artinya, stres kerja memiliki dampak yang kecil namun nyata terhadap output di kantor Departemen Perkayuan PT Yamaha Indonesia Jakarta Timur.

Berdasarkan tabel 16, maka dapat di peroleh persamaan regresi

$Z = 86.012 - 0.737Y$ . Dari persamaan tersebut maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 86.012 di artikan bahwa jika variabel stres kerja ( $Y$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Z$ ) sebesar 86.012 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi stres kerja ( $Y$ ) sebesar 0.737 hal ini berarti hal ini berarti apabila stres

kerja ( $X_3$ ) mengalami perubahan 1 satuan maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Z$ ) berkurang sebesar 0. 737point.”

**Tabel 17.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Stres Kerja (Y) Terhadap Kinerja karyawan (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.402	2.876

a. Predictors : (Constant), Stres Kerja

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Tabel 17 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dihitung adalah 0,408. Dengan demikian, Y, variabel yang merepresentasikan stres kerja, memengaruhi Z, variabel yang merepresentasikan kinerja karyawan, dengan margin sebesar 40,8%; sisanya, 59,2%, diatribusikan kepada variabel yang tidak termasuk dalam analisis ini.

#### 4. CONCLUSION

Temuan berikut ini diperoleh dari studi yang dijelaskan dan disajikan dalam bab sebelumnya, yang meneliti hubungan antara kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan arah berlawanan terhadap stres kerja hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $7.371 > 1.659$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,348 atau sebesar 34,8 % sedangkan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh variabel. Beban kerja berpengaruh signifikan dengan arah searah terhadap stres kerja hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.145 > 1.659$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.471 atau sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah berlawanan terhadap stres kerja hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $7.288 > 1.659$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.342 atau sebesar 34,2% sedangkan sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel. Secara simultan, kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah searah terhadap stres kerja hal ini didukung dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $62.069 > 2.31$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.64 atau sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel. Selain itu, stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah berlawanan terhadap kinerja karyawan hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.362 > 1.659$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.408 atau sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh variabel.

#### SARAN

PT Yamaha Indonesia Departemen Wood Working di Jakarta Timur perlu mengkaji kembali aspek kepemimpinan, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam mendengarkan saran dan aspirasi karyawan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan dan harapan karyawan akan mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan dapat memberikan performa yang optimal dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi beban kerja yang berkaitan dengan karakteristik dan tuntutan pekerjaan. Penetapan target kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan menciptakan keseimbangan kerja, mengurangi risiko kelelahan maupun gangguan kesehatan, serta pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari sisi lingkungan kerja, perusahaan perlu memberi perhatian khusus pada kondisi lingkungan yang berkaitan dengan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang nyaman dan terhindar dari suara bising akan membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan efisien sehingga kinerja dapat meningkat. Selanjutnya, perusahaan perlu lebih memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami setiap karyawan, khususnya dalam pengambilan keputusan terkait promosi atau peningkatan posisi jabatan. Tingkat stres yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja, sementara stres yang terkendali dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Terakhir, perusahaan perlu mengkaji kinerja karyawan terutama dalam aspek tanggung jawab kerja, karena tanggung jawab yang

diberikan harus dijalankan secara maksimal dan konsisten. Peningkatan tanggung jawab yang diimbangi dengan pengawasan dan dukungan yang memadai akan berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zana Publishing.
- Ardiawan, K. N. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry.
- Bari, A., & Matnin. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Diana, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping departement pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan ergonomi unit kerja rekam medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CAPS.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen SDM (Edisi revisi, cetakan ke-13)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmanto, R. B., Rusilowati, U., & Wahyudi. (2022). *Metodologi penelitian pendidikan: Pendekatan, desain, dan analisis*. Semarang: UNNES Press.
- Hasmin. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Malhotra, N. K. (2021). *Marketing research: An applied orientation (8th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Natalina MS, E. V. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Perum Peruri Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2), 44–67. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v3i2.251>
- Nazir, M. (2020). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, S. W., & Candra, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1). <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i1.44422>
- Nugroho, B. A., & Handayani, T. (2022). Pemberdayaan UMKM berbasis digital marketing untuk peningkatan daya saing di era industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia*, 4(1), 55–64.
- Nursanti, T. D., Lianto, V. A., Venir, K., & Mardiyah, L. (2022). The influence of workload, work stress and work environment on turnover intention at PT Jayamandiri Cirebon. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, 15(1), 299. <https://doi.org/10.35384/jime.v15i1.299>
- Putra, L., & Kurniawati, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Putra, L., & Kurniawati, D. (2022). *Manajemen stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Putri, D. R., & Hidayat, T. (2023). Strategi penguatan SDM UMKM dalam meningkatkan produktivitas usaha. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 77–88. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.1.77-88>
- Rahman, A., & Suryani, E. (2021). Pengaruh motivasi dan konsistensi kerja terhadap kinerja UMKM di masa pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 17(2), 145–156. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4751324>
- Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*, 8(2), artikel 82. <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i2.82>
- Ramadhani, R., Ramli, M., & Akbar, H. (2022). Workload, stress, and employee performance in service companies. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 85–94.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi kesepuluh)*. Jakarta: Prentice Hall.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja: Sebuah kajian K3 dari aspek psikologis pada ATC*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Shobirin, M., & Siharis, R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif lingkungan kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku organisasi* (Edisi revisi). Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanti, D., & Wibowo, R. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya pada turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 8(3), 130–142.
- Susanti, R., & Kurniawan, A. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi: Teori dan aplikasi dalam manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Susanti, R., & Kurniawan, A. (2021). Literasi digital sebagai strategi pengembangan UMKM di pedesaan. *Jurnal Ekonomi Digital*, 2(3), 101–112.
- Terry, G. R. (2018). *Principles of management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, H. (2022). *Perilaku organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yuliana, D., Handayani, R., & Prasetyo, A. (2019). *Psikologi industri dan organisasi: Teori dan aplikasi dalam dunia kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.