

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Percepatan arus globalisasi menghadirkan tantangan yang membuat banyak organisasi maupun perusahaan kesulitan mencapai target. Beberapa penyebabnya antara lain rendahnya daya saing, kurang adaptif terhadap perkembangan teknologi, dan menurunnya kualitas kinerja sumber daya manusia. SDM merupakan komponen vital yang menentukan keberhasilan organisasi. Di zaman globalisasi ini, kompetisi antar instansi/perusahaan semakin ketat dan juga banyak bagian yang saling berhubungan dan saling tergantung, sehingga instansi atau perusahaan diharuskan untuk terus berbenah di berbagai aspek internal dan bersikap lebih responsif agar dapat bertahan dan berkembang. Dalam hal ini, setiap perusahaan diharapkan untuk senantiasa melakukan inovasi dan meningkatkan kreativitas.

Era globalisasi saat ini telah rambah ke hampir seluruh aspek kehidupan salah satunya adalah bidang teknologi. Perkembangan teknologi di Indonesia sedang berkembang dengan pesat, seperti halnya dalam bidang industri, komunikasi, transportasi dan lain-lain. Seperti halnya komunikasi dalam teknologi memiliki pengaruh terhadap beragam perangkat pendukung komunikasi, misalnya *smartphone* yang kini semakin canggih dengan berbagai fitur terbaru. Teknologi ikut berperan dalam perkembangan transportasi dengan adanya inovasi seperti layanan ojek daring yang mempermudah mobilitas, selain mempermudah mobilitas manusia mobilitas logistik atau barang pun kini di permudah dengan adanya perusahaan jasa pengantar barang atau yang sering kita sebut jasa ekspedisi.

Di sektor industri, teknologi juga memiliki dampak yang signifikan, seperti meningkatkan perkembangan bisnis dengan adanya digitalisasi bisnis. Perkembangan digitalisasi bisnis di Indonesia semakin hari semakin berkembang dengan berbagai platform toko online yang terus berkembang dengan live di sosial media, kini tren berjualan sudah bisa dari rumah, kecepatan dan ketepatan pengiriman barang ini sangat penting untuk menunjang penjualan daring.

Kemajuan teknologi membawa konsekuensi bagi sumber daya manusia, baik dalam bentuk manfaat maupun tantangan. Dampak baiknya akan menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu mempermudah pekerjaan sumber daya manusia, namun dampak negatifnya akan menjadi ancaman dan menjadi masalah besar bagi sumber daya manusia itu sendiri, tergantikannya pos-pos manusia yang sifatnya otomatisasi beberapa pekerjaan khususnya yang melibatkan tugas rutin atau berulang, sumber daya manusia yang tertinggal atau tidak mau mengikuti perkembangan jaman akan menjadi hambatan bagi perusahaan.

Perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan andal. SDM dengan kinerja baik dan berkompeten memiliki potensi guna menguatkan kesuksesan bisnis, sedangkan ketidakmampuan SDM dan kinerja yang buruk dapat menjadi faktor kompetitif yang merugikan perusahaan. Sehingga peran serta fungsi sumber daya manusia tak dapat tergantikan oleh aset lain karena mereka memegang peranan krusial sebagai asset utama dalam organisasi. Semua organisasi tentu memerlukan peran manusia dalam operasinya. Walaupun ada faktor-faktor pendukung lainnya, namun manusia tetap menjadi elemen kunci yang memastikan kelancaran kerja organisasi.

Manusia seperti motor penggerak dalam organisasi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Dalam Wastika, et all, (2023) Dahlan (2011) mengungkapkan bahwa saat ini zaman globalisasi, elemen penting dalam suatu perusahaan yang memiliki pengaruh secara signifikan merupakan salah satu peran SDM. Peran yang dijalankan oleh SDM ini sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kunci keberhasilan terdapat pada kemampuan SDM untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan menyusun strategi serta kebijakan yang sesuai dengan perubahan lingkungan. Perubahan lingkungan ini tergantung pada kemampuan perusahaan/intansi atau organisasi untuk menyesuaikan diri. Dengan kata lain, suatu perusahaan/intansi harus bisa menyusun bagian-bagian tertentu dan mengatur sehingga dapat terbentuk menjadi suatu kesatuan yang teratur, serta sinergi antar bagian yang memungkinkan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuannya maka kehandalan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya harus dimiliki perusahaan, selain handal karyawan juga harus memiliki tolak ukur yang tepat dalam menjalankan pekerjaannya, tolak ukur yang baik salah satunya yaitu dengan kinerjanya yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Pernyataan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa memberikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan keabilitas atau keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan terbentuk dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2013), dinyatakan, banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, rendahnya komitmen karyawan, rendahnya motivasi karyawan, kurangnya disiplin, serta tingginya beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang signifikan memengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Karyawan diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk tidak hanya memperhatikan kinerja dan hasil kerja setiap karyawan, tetapi juga melakukan analisis terhadap beban kerja yang diberikan, guna mencegah stres berlebih di tempat kerja. Jika diberikan beban kerja yang terlalu berat kepada karyawan, hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam instansi/perusahaan atau organisasi. Demikian pula, ketika tugas perusahaan yang diserahkan kepada karyawannya terlalu mudah/ringan, itu juga bisa membuat efisiensi perusahaan terganggu.

Berdasarkan hasil jumlah output atau kontribusi kerja yang bisa dihasilkan oleh setiap karyawan, perusahaan bisa menentukan berapa orang jumlah karyawan yang sebenarnya dibutuhkan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Proses ini bisa dilakukan dengan pengukuran beban kerja, maka dari itu karyawan bisa bekerja dengan maksimal sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Dengan demikian, begitu penting bagi perusahaan dalam memperhatikan beban kerja yang dialokasikan kepada para karyawan mereka. Menurut Menpan (1997) dalam santoso dan rijanti (2022), beban kerja merupakan himpunan tugas yang wajib di

selesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam kurun waktu tertentu. Salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan sering kali menjadi alasan bagi pekerja dalam suatu organisasi yaitu beban kerja. Pemberian beban tugas yang terlalu tinggi dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan motivasi karyawan untuk bertahan di pekerjaan.

Selain memperhatikan beban kerja perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja. Aspek penting yang harus mendapatkan perhatian di tempat kerja yaitu lingkungan kerja itu sendiri. Menciptakan suasana kerja yang baik dan memadai memang sangatlah penting, namun seringkali hal ini menjadi tantangan, karena melibatkan banyak individu. Di sisi lain, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung agar dapat menaikkan produktivitas mereka. Karena tidak dipungkiri lingkungan kerja dapat mendukung dan memengaruhi kenyamanan ketika bekerja, kemudian lingkungan kerja juga memengaruhi psikologis kesetresan seseorang dan tentunya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu komponen yang termasuk krusial saat karyawan dalam menjalankan tugasnya yaitu lingkungan kerja itu sendiri.

Dengan memberikan perhatian pada lingkungan kerja agar kondusif dan membuat suasana lingkungan kerja yang mendorong untuk karyawan bekerja, hal tersebut bisa berdampak positif pada semangat kerja para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan memenuhi standar layak kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan performa karyawan, Dalam Santoso dan Rijanti (2022), Robbins (2002:86) memaparkan bahwa segala sesuatu yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja organisasi merupakan definisi

lingkungan kerja. Tentunya perusahaan tidak dengan begitu saja dapat mewujudkan/menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Agar pekerja termotivasi untuk menjalankan tugas dan dapat menaikkan produktivitasnya perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya secara menyeluruh.

Dari lingkungan yang baik seharusnya setiap orang mampu mengatur stres yang mereka rasakan, karena dengan dapat mengelola stres yang baik akan membantu mereka mengontrol diri dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dengan memiliki keterampilan serta pengetahuan, karyawan akan lebih baik menjalankan pekerjaannya. Jika mereka merasa tegang, cemas, atau ketakutan, hal itu bisa memengaruhi kinerjanya. Selain itu, kondisi pekerjaan, tata cara kerja, tata letak fisik, dan struktur yang tidak jelas dalam organisasi juga bisa berakibat buruk pada kinerja karyawan. Jika karyawan mengalami stres, hal itu akan berdampak negatif bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja mereka akan menurun, tingkat absensi bisa tinggi, serta tingkat pergantian karyawan yang tinggi akhirnya akan meningkatkan biaya pegawai secara signifikan.

Selain itu, batasan waktu untuk menyelesaikan tugas bisa menimbulkan stres bagi karyawan. Dalam Santoso dan Rijanti (2022), menurut Mangkunegara (2011:157) stres kerja merupakan kondisi ketika pekerja merasakan tekanan emosional akibat tuntutan yang muncul dari pekerjaannya. Pembangkit stres dalam pekerjaan dapat berpotensi dari setiap aspek yang terdapat dalam pekerjaan. Kondisi stres di tempat kerja hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Faktor

penyebab dari stres kerja dapat berasal atau disebabkan oleh pengaruh beban pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan di tempat kerja.

Seperti halnya sudah dijelaskan diatas perkembangan digitalisasi bisnis di Indonesia semakin hari semakin berkembang dengan berbagai platform toko online yang terus berkembang dengan live di sosial media, kini tren berjualan sudah bisa dari rumah, kecepatan dan ketepatan pengiriman barang ini sangat penting untuk menunjang penjualan daring. Metode pengiriman salah satu faktor yang sangat penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan konsumen dalam berbelanja secara daring. Aspek kecepatan, keamanan, dan biaya pengiriman menjadi pertimbangan utama yang harus diperhatikan oleh konsumen. Metode pengiriman yang disediakan oleh usaha e-commerce mencakup pengiriman langsung dari pihak penjual kepada pembeli, penggunaan jasa pengiriman (seperti POS, TIKI, GoSend, dan lainnya), opsi bagi pembeli untuk mengambil pesanan di toko atau di titik penjemputan tertentu, serta pengunduhan produk dari website, aplikasi, software, atau platform lainnya.

Dikutip dari data BPS (Badan Pusat Statistika) 2023, lebih dari separuh usaha *e-commerce* di Indonesia, yaitu sebesar 50,88 persen, melakukan pengiriman produk secara langsung kepada pembeli. Sementara itu, sebanyak 39,78 persen usaha e-commerce menawarkan metode di mana pembeli dapat mengambil pesanan secara langsung di toko atau di titik penjemputan yang telah ditentukan. Selain itu, sekitar 8,51 persen usaha e-commerce memilih untuk mengirimkan produk kepada pembeli melalui jasa pengiriman, dan hanya 0,84 persen yang menyediakan tautan untuk mengunduh produk dari website, aplikasi, software, atau platform lainnya.

Di Indonesia, salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi dan pengiriman barang adalah PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Perkembangan digitalisasi bisnis ini akan menjadi peluang dan hambatan/masalah bagi perusahaan ekspedisi seperti JNE. Selain pada perusahaan tentunya dengan perkembangan digitalisasi bisnis ini akan berdampak positif terhadap masyarakat Indonesia dengan meningkatnya peluang usaha dan bisa membuka banyak lapangan pekerjaan tentunya yang diinginkan mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia.

Seperti halnya sudah di paparkan di atas mengenai pentingnya SDM yang handal dan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja hal ini penting untuk mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan ekspedisi dalam hal ini PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir merupakan salah satu perusahaan ekspedisi dan logistik terbesar di Indonesia. Didirikan pada tahun 1990, JNE awalnya berfokus pada pengiriman dokumen dan paket internasional. Namun, seiring waktu, perusahaan ini berkembang pesat dan kini juga melayani pengiriman domestik ke seluruh wilayah Indonesia. Brand JNE juga termasuk brand yang memiliki citra baik, perusahaan ekspedisi ini memiliki progres cukup baik bisa dilihat dari Top Brand Award, di lima tahun terakhir selalu di tiga besar dalam top brand index perusahaan jasa kurir bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel. 1.1

Top Brand Index Perusahaan Jasa Kurir Tahun 2020-2024

No	Brand	Top Brand Index				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.	JNE	27.30%	33.40%	39.30%	29.10%	11.50%
2.	J&T	21.30%	28.00%	23.10%	33.30%	50.90%
3.	Tiki	10.80%	11.20%	11.10%	10.60%	10.20%
4.	Pos Indonesia	7.70%	8.50%	8.50%	7.30%	9.40%
5.	DHL	4.10%	6.00%	6.90%	7.20%	4.10%

Sumber: Top Brand Award diolah peneliti 2025

Data pada Tabel 1.1 memperlihatkan naik turun nilai dan peringkat JNE, yang menunjukkan adanya persaingan yang sangat ketat di industry jasa kurir. Meskipun demikian, kemampuan JNE untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, teknologi, dan kecenderungan konsumen telah memungkinkan mereka untuk bangkit dan meraih posisi yang solid. Salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan posisi JNE adalah jangkauan layanan yang mencakup seluruh Indonesia. Dengan menyediakan layanan yang handal dan merata di seluruh penjuru negeri, JNE memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan. Dalam konteks ini, kehadiran JNE yang kuat, mulai dari daerah terpencil hingga pusat kota besar, berhasil menarik perhatian dan membangun kepercayaan konsumen. Agar dapat mencapai tujuan untuk melayani pengiriman kepada masyarakat Indonesia, perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan serta Sumber Daya Manusia yang ada, dengan memperhatikan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja, lingkungan kerja dan setres kerja, serta faktor-faktor lainnya yang tidak kalah penting.

Untuk bersaing di tengah ketatnya persaingan, JNE cabang Bandung memerlukan sumber daya manusia berkualitas, khususnya dalam hal pegawai. Kinerja karyawan yang tinggi akan berkontribusi pada kemampuan produksi dan pelayanan perusahaan untuk mencapai tingkat yang optimal. Namun demikian, untuk memperoleh karyawan yang berkinerja tinggi, tantangan yang dihadapi cukup kompleks, karena diperlukan kesadaran dan tanggung jawab yang sesuai dari masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara secara non formal dengan Bapak Diaz Maulana Ridwanto (2024) selaku Head Of Human

Capital (HC) JNE Gedebage Stasiun Center/JNE Cabang Bandung peneliti menghimpun/mengumpulkan informasi yang berkenaan/relevan untuk penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 1.2
Pembagian Kerja

No.	Departemen	Pekerjaan	Jumlah orang
1.	Inbound Delivery	Mengantarkan paket ke penerima	Lebih dari 50 org
2.	Finance	Monitoring, pengelolaan, dan support penghitungan biaya	Lebih dari 10 org
3.	Accounting	Monitoring, pengelolaan, dan support penghitungan biaya	Lebih dari 10 org
4.	Human Capital	Human capital	Lebih dari 7 org

Sumber: Head Of HC JNE (2024) di olah oleh peneliti

Dari tabel 1.2 pembagian kerja ini, *Inbound Delivery* system bekerja menggunakan system shifing, dibagi tiga shift kemudian untuk tiga departemen lainnya itu dengan system *office hour*. Dari hasil informasi yang peneliti dapatkan, peneliti menganalisa bahwa ada beberapa factor yang memengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan pada suatu perusahaan kadang naik dan kadang turun. Pada waktu tertentu kinerja karyawan turun di karenakan beberapa faktor salah satunya beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.

Tanggal kembar kadang membuat karyawan menurun kinerjanya karena beban kerja yang bertambah dari *e-commerce* yang sering mengadakan promo membuat meningkatnya daya beli masyarakat di toko online, yang mana akan menambah pengiriman paket, hal ini akan membuat lingkungan kerja yang semakin sibuk mengejar target, dan tidak dipungkiri dapat membuat stres karyawan dengan membludaknya paket tidak seperti hari-hari biasa. Dalam hal lingkungan kerja yang sibuk di tanggal kembar ini, perusahaan mengatur strategi agar kondusif dan memastikan kenyamanan karyawan dengan melihat produktivitas karyawan itu

sendiri dan melakukan observasi, kemudian perusahaan juga melakukan kegiatan salah satunya *engagement* dalam meningkatkan kualitas fisik maupun mental karyawan, selain itu untuk fasilitas kerja karyawan perusahaan berusaha memberikan fasilitas yang sesuai dengan standar.

Memonitoring dari *performance* salah satu cara perusahaan mengidentifikasi karyawan yang mengalami stres kerja kemudian melakukan *coaching*, program *engagement* seperti spiritual, physical, emotional menjadi salah satu cara perusahaan mengelola stres karyawan dan perusahaan juga menyediakan fasilitas atau program khusus, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, atau kegiatan rekreasional bagi karyawan. Dari latar belakang ini peneliti memantapkan diri untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan penjelasan latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Perkembangan teknologi serta digitalisasi bisnis menyebabkan peningkatan beban kerja di perusahaan jasa ekspedisi seperti JNE, khususnya pada momen-momen tertentu seperti tanggal kembar (flash sale).
2. Beban Kerja yang tinggi, Lingkungan Kerja yang kurang kondusif, dan Stres Kerja menjadi faktor yang diduga memengaruhi penurunan kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan yang fluktuatif diduga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti pembagian kerja, sistem shift, serta faktor psikologis seperti stres akibat tekanan pekerjaan.
4. Perusahaan telah melakukan upaya seperti engagement program, coaching, dan penyediaan fasilitas kerja, namun belum diketahui seberapa efektif upaya tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Belum terdapat penelitian spesifik yang mengkaji pengaruh simultan antara Beban Kerja X1, Lingkungan Kerja X2, dan Stres Kerja X3 terhadap Kinerja Karyawan Y di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung.

C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan ruang lingkup penelitian dan menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka dalam penelitian ini batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kali ini penelitian hanya dilakukan kepada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung.
2. Variabel independen yang diteliti dibatasi pada: Beban kerja X1, Lingkungan Kerja X2, dan Stres Kerja X3.
3. Variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja Karyawan Y.
4. Penelitian ini tidak mencakup faktor-faktor lain yang juga mungkin memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi.

5. Data diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebarakan pada karyawan, dan tidak mencakup data observasi jangka panjang maupun studi kasus mendalam.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah, dibuat rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung?
2. Bagaimana variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung?
3. Bagaimana variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung?
4. Bagaimana variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah dapat dibuat tujuan penelitiannya yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel stres kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung

F. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini bisa memberikan manfaat kepada sejumlah pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan hasilnya bisa menambah pengetahuan mengenai beban kerja, lingkungan kerja, serta stres kerja bagi perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung untuk mengembangkan pengetahuan dibidang ilmu manajemen.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan bisa menjadi tambahan pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen terkhusus penerapannya dalam MSDM terkait beban kerja, lingkungan kerja, serta stres kerja.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan bahwa penelitian dapat menambah sumber baca yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya, khususnya dalam pengembangan bidang ilmu manajemen terutama dalam konsentrasi

Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.3
Jadwal Penelitaian

No	Bulan Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agu				Sep			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan judul dan penyusunan proposal	x	x	x	x																																								
2	Konsultasi/bimbingan	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																																
3	Revisi proposal					x	x	x	x	x	x	x	x																																
4	Seminar proposal									x	x	x	x																																
5	Revisi seminar proposal													x	x	x	x																												
6	Bimbingan skripsi																	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x								
7	Penelitian																					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x												
8	Munaqasyah																																	x	x	x	x								
9	Revisi skripsi																																					x	x	x	x				

Diolah oleh peneliti

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai isi dari penelitian ini, maka penulisan skripsi disusun ke dalam lima bab utama yang saling berkaitan, sebagai berikut:

1. BAB I: Pendahuluan

Bab satu menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi, batasan, dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, jadwal penelitian serta sistematika penulisan skripsi. Tujuannya adalah memberikan gambaran umum tentang pentingnya penelitian ini dilakukan dan arah yang ingin dicapai dalam penelitian.

2. BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab dua memaparkan teori dan konsep yang relevan dengan topik penelitian, seperti pengertian Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja. Selain itu, disertakan kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel, serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

3. BAB III: Metodologi Penelitian

Bab tiga menjelaskan metode yang dipakai dalam penelitian ini, meliputi pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, dan teknik analisis data. Tujuannya adalah untuk memberikan kejelasan mengenai cara penelitian dilakukan agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab empat menyajikan pengolahan dan analisis data yang dihasilkan dari lapangan. Data dianalisis memakai metode statistik dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya dilakukan pembahasan untuk menginterpretasikan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori dan penelitian sebelumnya.

5. BAB V: Penutup

Bab lima merupakan kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan, serta saran yang diberikan baik bagi perusahaan, peneliti lain, maupun pihak terkait lainnya. Selain itu, juga dijelaskan mengenai keterbatasan sebagai bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya.

6. Daftar Pustaka

Memuat semua sumber referensi yang digunakan untuk penyusunan skripsi ini, baik berupa buku, jurnal, artikel, maupun sumber lainnya yang relevan.

7. Lampiran

Berisi dokumen pendukung seperti kuesioner penelitian, hasil perhitungan statistik, surat izin penelitian, dan dokumen lainnya yang menunjang validitas penelitian.

