

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan di bidang teknologi disertai semakin tingginya persaingan di pasar sudah mendorong perusahaan untuk memandang karyawan mereka sebagai sumber daya strategis yang penting dalam meraih sasaran bisnis. Ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang terampil dapat meningkatkan efisiensi operasional serta mendukung kinerja perusahaan. Sebab itu, pengimplementasian sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan cara yang terencana menjadi sangat krusial untuk menjamin bahwa tenaga kerja memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks tersebut, MSDM mencakup proses perekrutan, pengembangan, evaluasi, dan retensi tenaga kerja agar dapat dimanfaatkan secara optimal serta memberikan nilai tambah bagi individu maupun organisasi (Marnis & Priyono, 2008). Pengelolaan SDM memiliki dimensi strategis yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas kinerja. Sehingga, pemahaman mengenai fungsi MSDM menjadi semakin meningkat dalam menghadapi dinamika organisasi modern yang menuntut kompetensi, adaptivitas, dan kinerja yang tinggi.

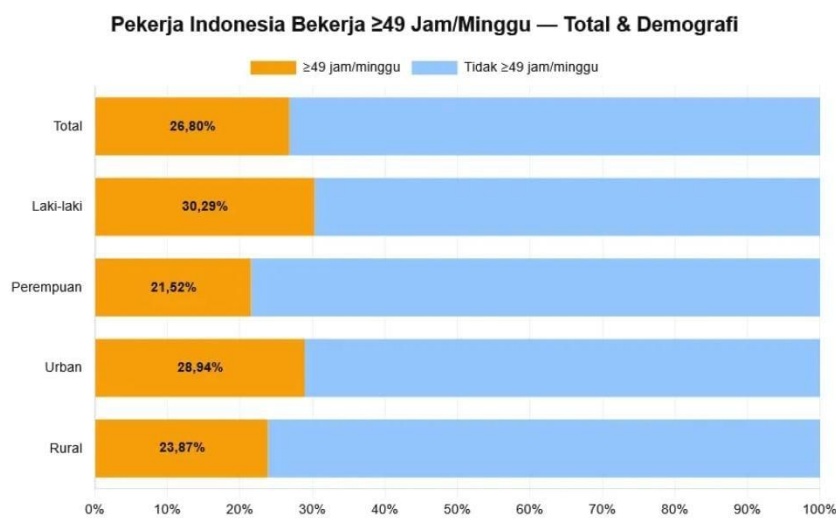
Pada kenyataannya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengelola SDM. Meskipun permintaan akan karyawan yang kompeten terus meningkat, tidak semua perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Berbagai fenomena seperti tingginya tingkat stres

kerja, ketidakseimbangan beban kerja, tekanan pencapaian target yang tinggi, serta kurangnya dukungan organisasi sering kali berpengaruh pada semangat dan kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya berpengaruh pada prestasi masing-masing individu tetapi juga memiliki efek terhadap efektivitas perusahaan secara keseluruhan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Secara global, permasalahan terkait kondisi psikologis pekerja menjadi perhatian serius, termasuk di negara maju seperti Inggris. Health and Safety Executive (HSE) dalam laporan statistik 2024/25 melaporkan bahwa sekitar 1,9 juta pekerja mengalami gangguan kesehatan terkait pekerjaan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 964.000 pekerja melaporkan stres, depresi, atau kecemasan yang dipicu maupun diperburuk oleh tuntutan pekerjaan. Dampaknya terlihat dari hilangnya 40,1 juta hari kerja selama periode tersebut. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi, karena peningkatan gangguan psikologis di lingkungan kerja berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi. (Health and Safety Executive, 2025).

Secara nasional, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan kecenderungan yang sejalan dengan fenomena global. Laporan kolaboratif antara World Health Organization (WHO) bersama International Labour Organization (ILO), mengungkapkan bahwa jam kerja yang panjang, yakni mencapai atau melebihi 55 jam per minggu, memiliki keterkaitan yang signifikan dengan meningkatnya risiko penyakit jantung dan *stroke* (World Health Organization,

2021). Fenomena ini sering ditemukan di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, terutama selama pandemi Covid-19. Kondisi ini tercermin dalam berbagai laporan nasional yang menunjukkan meningkatnya dampak stres kerja terhadap tenaga kerja di Indonesia, baik dari sisi kesehatan, produktivitas, maupun biaya sosial yang ditimbulkan. Salah satu indikator yang menggambarkan kondisi tersebut adalah tingginya proporsi pekerja dengan jam kerja panjang, sebagaimana yang diperlihatkan lewat Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Grafik Jam Kerja Panjang di Indonesia

Sumber: Daffa Ghiffary Kusuma (2024), diolah dari BPS, WHO/ILO.

Jam kerja yang berlebihan, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.1, dalam konteks tertentu dapat mencerminkan tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan serta dapat berujung pada stres kerja yang berkepanjangan, serta berdampak pada kesehatan fisik dan mental tenaga kerja. Hal ini berakibat tidak hanya pada kesejahteraan individu, tetapi juga menyebabkan

penurunan produktivitas dan kinerja karyawan, yang tercermin melalui meningkatnya tingkat kelelahan, absensi, serta menurunnya kapasitas kerja.

Pada tingkat regional, Provinsi Jawa Barat diakui sebagai salah satu pusat utama industri manufaktur di Indonesia. Data dalam Direktori Industri Manufaktur Jawa Barat 2024 menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 8.239 perusahaan produksi skala menengah hingga besar yang beroperasi di daerah ini (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2024). Tingginya jumlah perusahaan industri ini mencerminkan besarnya konsentrasi aktivitas produksi di Jawa Barat. Kondisi tersebut menempatkan sebagian besar tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang menuntut pencapaian target produksi serta pemenuhan standar kualitas yang ketat. Tuntutan tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja yang harus ditanggung karyawan, yang dalam jangka panjang dapat memicu tekanan psikologis dan stres kerja dalam pelaksanaan aktivitas produksi sehari-hari. Oleh karena itu, fenomena tekanan kerja tidak hanya terjadi pada skala global dan nasional, tetapi juga berpotensi muncul pada tingkat regional dan organisasional, terutama di perusahaan manufaktur.

Fenomena tersebut juga terlihat di PT Snogen Indonesia, perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi surfaktan, resin, dan produk kimia lainnya. Lingkungan produksi yang padat serta penerapan standar kualitas yang ketat menuntut kesiapan fisik dan mental karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres maupun beban kerja, yang pada selanjutnya dapat tercermin dalam kedisiplinan dan perilaku kerja karyawan.

Merujuk pada wawancara awal (pra-penelitian) dengan pihak HRD, perusahaan menekankan pentingnya konsistensi kualitas produksi sehingga membutuhkan karyawan dengan kompetensi yang memadai dan stabilitas kerja yang baik. HRD juga menyampaikan bahwa perusahaan jarang membuka rekrutmen baru karena proses pelatihan ulang dinilai berisiko mengganggu kualitas produksi dan pencapaian target. Di samping itu, perusahaan mengklaim telah memenuhi aspek kesejahteraan dasar, seperti fasilitas kesehatan, kenaikan gaji berkala, kegiatan gathering dua tahunan, serta kebijakan izin yang cukup fleksibel selama disertai pemberitahuan yang jelas.

Akan tetapi, dari hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, didapatkan keterangan bahwa meskipun aspek kesejahteraan telah disediakan, tekanan kerja akibat tuntutan kualitas produksi tetap menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas, yang selanjutnya tercermin dalam pola kehadiran dan kedisiplinan kerja karyawan. Selain itu, data absensi yang dianalisis peneliti memperlihatkan adanya pola kehadiran tertentu yang mengindikasikan kemungkinan munculnya stres kerja atau beban kerja tinggi pada periode tertentu.

Tabel 1.1 Daftar Keterlambatan Masuk Karyawan di PT Snogen Indonesia

No	Periode Bulan (2025)	Jumlah Keterlambatan	Keterangan
1	Juli	5 Orang	5 Orang Izin
2	Agustus	1 Orang	1 Orang Izin
3	September	2 Orang	2 Orang Izin
4	Oktober	-	-

Sumber: Data diteliti oleh peneliti (2025).

Berdasarkan Tabel 1.1, data absensi selama empat bulan terakhir menunjukkan adanya kasus keterlambatan masuk kerja yang seluruhnya disertai izin. Meskipun secara absolut jumlah keterlambatan tergolong relatif kecil, namun jika dikaitkan dengan jumlah karyawan PT Snogen Indonesia yang berjumlah 54 orang, maka keterlambatan tersebut tetap perlu menjadi perhatian manajemen sebagai bagian dari evaluasi kondisi kerja dan beban tugas karyawan. Pola keterlambatan yang muncul secara berulang pada periode tertentu dapat mengindikasikan adanya tekanan kerja atau kelelahan yang dialami oleh sebagian karyawan. Kondisi ini penting diperhatikan karena keterlambatan, meskipun disertai izin, berpotensi memengaruhi kedisiplinan kerja serta efektivitas operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Tabel 1.2 Daftar Ketidakhadiran Karyawan di PT Snogen Indonesia

No	Periode Bulan (2025)	Izin Sakit	Izin Keperluan Keluarga	Keterangan
1	Juli	4 Orang	12 Orang	16 Orang Izin
2	Agustus	8 Orang	7 Orang	15 Orang Izin
3	September	5 Orang	2 Orang	7 Orang Izin
4	Oktober	16 Orang	6 Orang	22 Orang Izin

Sumber: Data diteliti oleh peneliti (2025).

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah ketidakhadiran karyawan berdasarkan jenis izin selama periode yang sama. Dari total 54 karyawan, data tersebut memperlihatkan adanya fluktuasi jumlah izin sakit dan izin keperluan keluarga dari bulan ke bulan. Peningkatan jumlah ketidakhadiran, khususnya pada bulan Oktober dengan total 22 orang izin, mencerminkan proporsi yang cukup signifikan terhadap jumlah keseluruhan karyawan. Kondisi ini dapat mengindikasikan adanya tekanan

kerja, penurunan kondisi fisik, atau kondisi personal tertentu yang memerlukan penyesuaian waktu kerja. Apabila pola ketidakhadiran tersebut terus berlanjut, maka berpotensi berdampak pada tingkat disiplin kerja, beban kerja karyawan lain, serta memicu kemunduran performa dan hasil kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelusuran data absensi, diketahui bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada 4 bulan terakhir melibatkan karyawan yang sama pada beberapa kesempatan, serta karyawan yang berbeda pada kesempatan lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa fenomena absensi tidak terpusat pada individu tertentu, melainkan mencerminkan dinamika kondisi kerja yang dialami oleh lebih dari satu karyawan dalam sistem kerja organisasi. Oleh karena itu, fenomena ini relevan dianalisis sebagai indikasi kehadiran faktor stres kerja dan beban kerja dalam lingkungan organisasi yang mencerminkan kondisi kerja karyawan secara menyeluruh.

Tabel 1.3 Key Performance Indicator (KPI) Department HRD

No	Area Kerja Utama	Indikator KPI	Bobot (%)	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Rekrutmen	Ketepatan pemenuhan karyawan	20	100	95	100	100
2	Administrasi	Kelengkapan administrasi karyawan	20	100	100	100	100
3	<i>Development</i>	Pelaksanaan program pelatihan	20	80	85	80	80
4	<i>General affair</i>	Pengelolaan aset dan fasilitas	20	95	90	95	90
5	Legal Perusahaan	Kepatuhan dokumen	20	100	100	100	100
Total Bobot			100				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025).

Tabel 1.3 menunjukkan capaian Key Performance Indicator (KPI) Department HRD PT Snogen Indonesia selama periode Juli hingga Oktober 2025 sebagai gambaran pengelolaan SDM dalam organisasi yang secara umum berada pada klasifikasi memuaskan hingga sangat memuaskan, terutama pada area rekrutmen, administrasi, dan legal perusahaan yang secara konsisten mencapai target optimal. Meskipun demikian, pada area development dan general affair masih terlihat capaian yang belum sepenuhnya optimal dan cenderung fluktuatif. Kondisi ini menjadi relevan apabila dikaitkan dengan tuntutan perusahaan terhadap konsistensi kualitas produksi serta temuan pada data absensi karyawan, yang mengindikasikan adanya stres kerja dan beban kerja pada periode tertentu. Keterbatasan pelaksanaan pelatihan dan fluktuasi pengelolaan fasilitas kerja berpotensi menambah tuntutan adaptasi kerja karyawan, sehingga karyawan dituntut memiliki kemampuan *self-management* yang baik agar tetap mampu menjaga kinerja. Oleh karena itu, capaian KPI HRD pada Tabel 1.3 memperkuat urgensi riset terkait pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *self-management*.

Kinerja karyawan merupakan pilar utama yang menentukan efektivitas instansi, terutama dalam lingkungan kerja manufaktur dengan tuntutan produksi yang tinggi. Kinerja tersebut berperan penting dalam merealisasikan berbagai target operasional maupun sasaran strategis. Menurut Robbins dan Judge (2017), dimensi kinerja tidak hanya diukur melalui hasil akhir pekerjaan semata, melainkan mencakup keseluruhan proses kerja serta manifestasi perilaku individu dalam memenuhi standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, pencapaian kinerja

yang optimal bukan hanya bertumpu pada kapasitas individu, tetapi juga didukung secara signifikan oleh dinamika faktor internal organisasi yang dapat berperan sebagai pendorong maupun penghambat kinerja tersebut.

Satu di antara sejumlah aspek yang punya pengaruh bagi kinerja karyawan ialah tekanan akibat pekerjaan. Tekanan ini muncul ketika beban pekerjaan dianggap melebihi kapasitas seseorang untuk mengelolanya, yang menyebabkan stres mental dan fisik (Kaswan, 2015). Situasi seperti target yang tinggi, tenggat waktu yang ketat serta konflik di tempat kerja, dan beban pekerjaan yang terlalu banyak bisa mengganggu konsentrasi dan efektivitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Selain tekanan dari pekerjaan, beban kerja itu sendiri juga merupakan aspek krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini berkaitan dengan cakupan, tingkat kesulitan, dan tingkat tuntutan pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Mahawati *et al.*, 2021). Jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, kelelahan akan timbul, yang dapat menurunkan kualitas pekerjaan dan menghambat penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

Dalam lingkungan organisasi, stres kerja dan beban kerja saling terkait dan dapat memperparah pengaruh negatif satu sama lain terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri menjadi faktor penting dalam menghadapi tekanan kerja tersebut. *Self-management* berperan sebagai sumber daya personal yang membantu karyawan mengatur waktu, emosi, dan prioritas kerja, sehingga tetap mampu bekerja secara efektif meskipun berada dalam kondisi tuntutan pekerjaan yang tinggi (Gani, 2022). Dalam konteks

ini, *self-management* diposisikan sebagai mekanisme adaptif individu yang berperan dalam mengelola tuntutan kerja sehingga potensi penurunan kinerja dapat diminimalkan.

Berbagai fenomena dan studi lampau memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan terpengaruh oleh sejumlah faktor, yakni stres kerja serta beban kerja. Namun, masih terdapat ketidakkonsistenan dalam temuan penelitian mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja. Temuan studi yang dilaksanakan Cholishoh (2021) mengungkapkan bahwasanya stres kerja dan beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan, di mana stres kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh. Di sisi lain, hasil penelitian Hatta (2021) menyatakan gambaran yang berbeda. Dalam studinya, stres kerja memang memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan, sementara beban kerja sebenarnya berkontribusi positif terhadap produktivitas. Sementara itu, Mardiani *et al.* (2022) menemukan bahwasanya stres kerja dan beban kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya pengaruh stres kerja dan beban kerja bagi kinerja karyawan tidak bersifat universal, melainkan dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi kerja yang diteliti, sehingga diperlukan variabel tambahan untuk menjelaskan perbedaan tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja, aspek individual memegang peranan vital dalam menentukan cara karyawan bereaksi terhadap tekanan pekerjaan. Namun, sebagian besar studi terdahulu belum memposisikan *self-management* sebagai variabel yang bisa menguatkan ataupun melemahkan hubungan antara stres dan beban kerja terhadap kinerja. Oleh sebab itu, penelitian ini menghadirkan *self-management* sebagai variabel moderasi. Tujuannya adalah untuk menguji sejauh mana kemampuan individu dalam mengelola dirinya sendiri mampu menjaga stabilitas kinerja di tengah tekanan serta beban kerja yang berat.

Berdasarkan konteks tersebut, studi ini punya tujuan guna menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta *peran self-management* sebagai variabel moderasi pada PT Snogen Indonesia. Oleh karena itu, judul penelitian ini ialah **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Management* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Snogen Indonesia)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, peneliti menemukan beberapa masalah yang relevan untuk diteliti, yaitu:

1. Terdapat tanda-tanda keterlambatan dan absensi di kalangan karyawan PT Snogen Indonesia yang diduga berhubungan dengan stres kerja dan beban kerja karyawan.
2. Tingginya tuntutan kualitas produksi dan target kerja di PT Snogen Indonesia berpotensi menimbulkan stres kerja dan beban kerja yang berpengaruh kinerja karyawan.

3. Studi sebelumnya tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya perbedaan temuan antarpelitian.
4. Peran *self-management* sebagai unsur pribadi yang dapat mengatur pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan masih jarang diteliti, terutama di industri manufaktur.
5. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia belum diketahui secara empiris.
6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia belum diketahui secara empiris.
7. Peran *self-management* dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia belum diketahui secara empiris.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada bidang MSDM, khususnya terkait pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *self-management* sebagai variabel moderasi. Agar fokus penelitian menjadi lebih jelas dan tidak melebar ke pembahasan yang terlalu luas, batasan penelitian ini mencakup:

1. Subjek penelitian hanya melibatkan karyawan PT Snogen Indonesia.
2. Variabel yang dieksplorasi dalam penelitian ini meliputi stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar penelitian.

4. Penelitian ini dilakukan dalam konteks industri manufaktur, dan hasilnya tidak dimaksudkan untuk diterapkan pada sektor industri lain.

D. Rumusan Masalah

Berlandaskan identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia?
4. Apakah stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia?
5. Apakah *self-management* memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia?
6. Apakah *self-management* memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah, tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia.

3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia.
5. Untuk menganalisis peran *self-management* dalam memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia.
6. Untuk menganalisis peran *self-management* dalam memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memperkaya kajian akademis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan.
 - b. Meningkatkan pemahaman dan wawasan peneliti terhadap teori dan penerapan konsep stres kerja, beban kerja, dan *self-management* dalam lingkungan organisasi.
 - c. Menjadi landasan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji atau mengembangkan hubungan antara stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan.

- d. Memperkaya literatur akademik yang mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta peran *self-management* dalam memoderasi hubungan tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berfungsi sebagai media untuk menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen, sekaligus memperluas pengetahuan penulis mengenai stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan dalam praktiknya.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sumber ilmiah tambahan dan bahan bacaan pendukung bagi mahasiswa yang akan mempelajari topik terkait stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan atau Instansi Terkait (PT Snogen Indonesia)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran stres kerja, beban kerja, *self-management*, dan kinerja karyawan di PT Snogen Indonesia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan untuk mengelola stres kerja, menyesuaikan beban kerja, memperkuat *self-management* karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan referensi tambahan bagi pembaca atau peneliti lain dalam mengkaji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan *self-management* terhadap kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.4 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Pembuatan Proposal									
2	Diskusi Konsultasi									
3	Perbaikan Proposal									
4	Pengumpulan Data									
5	Analisis Data									
6	Penulisan Naskah Skripsi Akhir									
7	Pendaftaran Sidang Munaqosyah									
8	Sidang Munaqosyah									
9	Perbaikan Skripsi									

H. Sistematika Penulisan Proposal Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab I memuat tentang konteks latar belakang, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan tentang konsep, teori-teori, kerangka berpikir, hipotesis, dan penelitian terkait yang berhubungan dengan stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan *self-management* (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III membahas tahapan penelitian mencakup waktu dan tempat penelitian, metode penelitian, perumusan masalah, pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV menyajikan hasil penelitian yang mencakup deskripsi data, profil objek penelitian yaitu perusahaan yang diteliti, serta interpretasi dan pembahasan terhadap hasil analisis data yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN

Bab V memuat kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian serta saran-saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, sesuai dengan tujuan dan temuan penelitian.