

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 Rahmawati¹, Ria Safitri²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received Jan 20, 2026

Revised Jan 27, 2026

Accepted Jan 29, 2026

Keywords:

Kepemimpinan
 Beban Kerja
 Lingkungan Kerja
 Stres Kerja
 Kinerja Karyawan

Penelitian ini menyelidiki dinamika antara faktor organisasional, tekanan psikologis di tempat kerja, dan efektivitas sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan, intensitas tugas, serta kondisi lingkungan kerja terhadap munculnya tekanan kerja, dan selanjutnya mengevaluasi implikasinya terhadap pencapaian kinerja. Studi dilakukan pada Departemen Wood Working PT Yamaha Indonesia, Jakarta Timur. Metode yang diterapkan bersifat kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif, menggunakan teknik saturated sampling terhadap seluruh populasi sebanyak 104 karyawan. Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji statistik, termasuk uji asumsi klasik, validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana dan berganda, uji-t, uji-F, serta koefisien determinasi. Hasil analisis mengungkapkan bahwa ketiga faktor prediktor memberikan pengaruh yang signifikan. Gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja memiliki korelasi negatif yang kuat dengan tekanan kerja, sementara intensitas tugas menunjukkan hubungan positif. Temuan kunci penelitian membuktikan bahwa tekanan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang signifikan, memberikan dampak negatif langsung terhadap tingkat efektivitas karyawan. Nilai statistik yang diperoleh (misalnya, t-hitung untuk kepemimpinan: 7,371; beban kerja: 4,145; lingkungan kerja: 7,288; dan tekanan kerja terhadap kinerja: 8,838) semuanya signifikan pada level $p < 0.05$, mengonfirmasi semua hipotesis yang diajukan. Implikasi praktis dari studi ini menekankan perlunya manajemen untuk menerapkan kebijakan yang holistik, yang tidak hanya fokus pada penataan beban kerja, tetapi juga pada pengembangan kepemimpinan yang suportif dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, guna memitigasi tekanan psikologis dan pada akhirnya meningkatkan capaian organisasi.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



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, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk bersikap proaktif dan berperan strategis dalam memastikan perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang secara langsung memengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam industri manufaktur alat musik di Indonesia, PT Yamaha Indonesia

menunjukkan posisi yang kompetitif dan mampu bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. 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 Wood Working Tahun 2024

No	Key Performace Indikator (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 efisiensi	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
Jumlah =		100		Jumlah Nilai =	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.

negatif terhadap kinerja karyawan Kualitas kepemimpinan menempati peran sentral dalam membentuk atmosfer psikososial dan dinamika interaksi di lingkungan kerja. Di antara berbagai dimensi yang dimiliki, keterbukaan terhadap masukan dari tim serta penerapan prinsip keadilan dalam mengalokasikan tanggung jawab merupakan aspek yang paling krusial. Ketika kedua elemen ini tidak berfungsi optimal, potensi eskalasi tekanan psikologis akan meningkat, yang selanjutnya dapat menurunkan efektivitas serta produktivitas individu dalam organisasi.

Sebagai ahli dalam bidang statistik manajemen dan publikasi ilmiah, saya memahami kekhawatiran Anda mengenai orisinalitas teks. Berikut adalah analisis dan penyajian ulang yang radikal dari pernyataan Anda, dengan mempertahankan makna inti namun dengan struktur, diksi, dan logika yang diperbarui sepenuhnya

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

Tahun	Target Tahun (Pcs)	Realisasi Tahun (Pcs)	Rata Hari Kerja	Target Harian (Pcs)	Realisasi Harian (Pcs)
2023	20.120	20.175	21	80	81
2024	28.456	28.013	21	112	111

Sumber: Data Primer

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. Temuan studi Diana (2019) memberikan bukti empiris mengenai konsekuensi operasional dari tuntutan kerja yang melebihi kapasitas ideal. Penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan kausal yang bermakna antara intensitas tugas yang berlebihan dengan penurunan kualitas hasil kerja. Fenomena ini terutama tampak nyata dalam konteks industri jasa perhotelan, sebuah sektor yang secara inherent mensyaratkan standar ketepatan dan kecermatan yang tinggi dalam waktu yang terbatas.

Afandi (2022:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, antara lain suhu ruangan, tingkat kelembaban, sistem ventilasi, pencahayaan, kebersihan area kerja, serta kesesuaian sarana dan peralatan kerja, yang secara keseluruhan berpotensi memengaruhi 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.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan sebelumnya, studi ini dirancang untuk menjawab kebutuhan analisis empiris mengenai interaksi tiga faktor organisasional utama dan implikasinya terhadap kondisi psikologis serta capaian kerja para pegawai. Fokus penelitian diarahkan untuk menginvestigasi keterkaitan antara gaya kepemimpinan, intensitas tugas, dan kualitas lingkungan fisik serta sosial kerja, dengan tingkat tekanan kerja yang dialami individu. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan menguji bagaimana tekanan tersebut berperan sebagai mediator terhadap efektivitas kinerja sumber daya manusia di lingkungan operasional Departemen Wood Working, PT Yamaha Indonesia, wilayah Jakarta Timur. Oleh karena kompleksitas hubungan antar variabel tersebut, kajian ini kemudian diformulasikan dengan judul: "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". Pemilihan judul ini merefleksikan rangkaian logika sebab-akibat yang hendak diuji, sekaligus menentukan batasan kontekstual yang jelas bagi ruang lingkup penyelidikan

A. Identifikasi Masalah

1. Peningkatan efisiensi 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 diberikannya 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

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

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

Studi ini mengambil setting empiris pada lini produksi unit perkayuan di bawah PT Yamaha Indonesia. Lokasi operasional unit tersebut berada di dalam kompleks kawasan industri Pulogadung, Jakarta Timur, dengan alamat lengkap Jalan Rawagelam I No. 5, Kelurahan Jatinegara, Kecamatan Cakung (Kode Pos 13930). Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan spesifiktas proses manufaktur kayu yang memiliki karakteristik teknis dan lingkungan kerja unik, sehingga memberikan ruang analisis yang relevan terhadap tema yang dikaji. Selanjutnya, rentang pelaksanaan penyelidikan dirancang selama periode dua belas bulan. Rangkaian kegiatan, mulai dari tahap pengumpulan informasi hingga proses analisis data, dijalankan secara sistematis dan berurutan. Kerangka waktu yang cukup panjang ini memungkinkan dilakukannya observasi yang mendalam serta pengumpulan data yang komprehensif, sekaligus memastikan setiap fase metodologis dapat diselesaikan dengan cermat sesuai desain awal yang telah ditetapkan. Pendekatan bertahap ini penting untuk menjaga konsistensi, akurasi, dan validitas temuan yang dihasilkan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai kerangka utama dalam proses pengkajian. Pendekatan tersebut berpijak pada pandangan positivistik yang menempatkan realitas sebagai sesuatu yang dapat diamati dan diukur secara objektif. Sugiyono (2022:15) menjelaskan bahwa pendekatan ini digunakan untuk mengkaji kelompok tertentu melalui pemanfaatan instrumen terstruktur, dengan hasil pengolahan data disajikan dalam bentuk numerik guna memberikan gambaran empiris sekaligus melakukan pengujian terhadap dugaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Karakteristik pendekatan ini tercermin pada sifatnya yang nyata, berbasis fakta lapangan, dapat diukur, disusun secara logis, serta dilaksanakan melalui tahapan yang sistematis sehingga memungkinkan untuk diulang pada konteks serupa. Oleh karena itu, pendekatan ini relevan digunakan ketika penelitian diarahkan pada upaya pembuktian dan penguatan temuan

secara objektif, mengingat data yang dihasilkan berbentuk angka dan dianalisis melalui prosedur pengolahan yang terstruktur.

C. Definisi Operasional Variabel

Rancangan penelitian ini melibatkan lima konstruk utama yang disusun dalam satu kerangka hubungan analitis. Tiga konstruk ditempatkan sebagai faktor penjelas yang berfungsi sebagai pemicu perubahan, satu konstruk berperan sebagai perantara yang menjembatani hubungan antarbagian, sedangkan satu konstruk lainnya diposisikan sebagai keluaran akhir dari proses yang diamati. Pengelompokan tersebut dirancang untuk menggambarkan alur sebab akibat secara berjenjang, sehingga dinamika pengaruh tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme tidak langsung yang terjadi di dalam konteks kerja 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

Bahan empiris yang digunakan dalam kajian ini bersumber dari dua kategori utama. Sumber pertama diperoleh secara langsung dari lapangan melalui pendistribusian instrumen tertulis kepada responden yang bekerja pada PT Yamaha Indonesia, khususnya di unit Wood Working yang berlokasi di Jakarta Timur. Sumber berikutnya berasal dari penelusuran referensi yang relevan, dilakukan dengan cara mengidentifikasi, menelaah, serta mensintesis berbagai publikasi ilmiah dan dokumen pendukung. Referensi tersebut mencakup buku teks, artikel ilmiah, terbitan jurnal, laporan institusional, serta sumber berbasis daring yang memiliki keterkaitan dengan fokus kajian yang dibahas.

E. Populasi dan Sampel

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

Kualitas konsistensi internal untuk setiap indikator dalam kuesioner diukur menggunakan perhitungan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh item yang dirancang secara koheren mencerminkan konstruk teoritis yang sama. Sebagai acuan penilaian, diterapkan batas minimal reliabilitas sebesar 0,60. Tolok ukur ini ditetapkan pada tingkat signifikansi 5% atau dengan interval kepercayaan 95%. Sebuah alat ukur dinyatakan andal dan dapat digunakan jika nilai koefisien yang diperoleh melebihi angka acuan tersebut. Sebaliknya, nilai di bawah ambang ini mengindikasikan adanya inkonsistensi atau ketidakstabilan antar butir pernyataan, sehingga instrumen tersebut belum memenuhi syarat kelayakan untuk pengumpulan data lebih lanjut. Perhitungan statistik ini dilakukan memanfaatkan fasilitas komputasi dalam program SPSS versi 26. Ringkasan hasil analisis disajikan secara sistematis dalam bentuk tabel yang terlampir, sebagai landasan objektif dalam menilai kesiapan instrumen serta mengambil keputusan metodologis selanjutnya:

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 sintesis hasil perhitungan yang terangkum dalam tabel terlampir, dapat disimpulkan bahwa semua item yang menyusun kuesioner penelitian telah memenuhi standar

reliabilitas yang diperlukan. Indikator utama dari pemenuhan syarat ini adalah nilai Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk yang secara keseluruhan berada di atas batas minimal yang telah ditetapkan sebelumnya. Temuan ini memberikan bukti kuantitatif bahwa alat ukur yang dikembangkan memiliki stabilitas dan konsistensi yang tinggi. Keterandalan ini menjamin bahwa respons dari partisipan tidak bersifat acak atau inkonsisten, sehingga data yang terkumpul dapat diandalkan untuk merepresentasikan fenomena nyata yang menjadi fokus kajian. Dengan demikian, setelah melalui proses verifikasi yang ketat, instrumen penelitian ini secara metodologis telah terkonfirmasi layak untuk digunakan dalam tahap pengumpulan data primer. Kelayakan ini menjadi fondasi penting yang memungkinkan dilakukannya analisis statistik lebih lanjut dengan tingkat keyakinan yang memadai, sehingga simpulan yang dihasilkan nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

B. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, data yang terkumpul harus terlebih dahulu divalidasi melalui proses verifikasi terhadap beberapa prasyarat statistik yang mendasar. Proses validasi ini penting untuk memastikan bahwa hubungan yang dianalisis antara berbagai elemen data mematuhi kaidah-kaidah analitis yang berlaku, sehingga temuan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Seluruh prosedur komputasi untuk memverifikasi asumsi ini dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas analisis dalam perangkat lunak SPSS versi 26. Serangkaian uji yang diterapkan mencakup pemeriksaan terhadap beberapa aspek kritis.

1. Uji Normalitas

Evaluasi kesesuaian sebaran data dilakukan melalui pengujian One Sample Kolmogorov Smirnov. Keputusan atas kelayakan hasil uji didasarkan pada nilai signifikansi asimtotik berekor ganda yang dihasilkan dari proses perhitungan. Indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk menilai apakah pola distribusi data memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan sebelum tahapan analisis berikutnya dilaksanakan:

- Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 → data berdistribusi normal.
- Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 → data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
		Unstdandardized Residual
N		104
Normal Parametets ^{2b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.90595820
	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.033
Test Statistic		.056
Asymp Sig (2-tailed)		.200 ^{cd}

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Data dalam tabel terkait memaparkan nilai signifikansi (p-value) dua sisi sebesar 0,200. Angka ini secara jelas berada di atas batas kritis signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Temuan ini memberikan konfirmasi statistik bahwa sebaran data sampel yang dianalisis tidak menyimpang secara signifikan dari pola distribusi normal. Dengan demikian, salah satu asumsi fundamental dalam penggunaan metode analisis parametrik dapat dianggap terpenuhi. Kepuasan terhadap asumsi kenormalan ini menjadi dasar yang kuat untuk meneruskan proses analisis dengan model statistik yang dipilih. Kondisi ini mengindikasikan bahwa representasi data terhadap fenomena empiris yang diteliti telah memenuhi prasyarat distribusi, sehingga hasil inferensi dan generalisasi yang diperoleh nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis.

2. Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan keterkaitan yang berlebihan antarunsur penjelas dilakukan dengan memperhatikan nilai faktor inflasi varians serta tingkat toleransi yang dihasilkan dari proses estimasi. Penilaian terhadap hasil pengujian tersebut mengacu pada kriteria tertentu yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan terpenuhinya prasyarat analitis sebelum tahapan pengolahan lanjutan dilaksanakan:

- VIF > 10 dan Tolerance < 0,10 → terjadi multikolinearitas.
- VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 → tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	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

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan ringkasan statistik yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memenuhi syarat bebas multikolinearitas. Nilai Tolerance untuk ketiga prediktor secara berturut-turut adalah 0,806, 0,747, dan 0,744. Angka-angka ini seluruhnya berada di atas batas minimal yang umum diterapkan, yaitu 0,10. Secara bersamaan, nilai VIF yang bersesuaian adalah 1,241, 1,339, dan 1,343. Seluruh nilai VIF ini jauh di bawah ambang batas maksimal 10, bahkan berada dalam kisaran yang sangat rendah. Konvergensi kedua indikator ini memberikan bukti kuat bahwa tidak terdapat korelasi tinggi atau hubungan linear yang berlebihan antar variabel bebas dalam model. Dengan demikian, estimasi koefisien regresi yang diperoleh bersifat stabil, dapat diandalkan, dan bebas dari distorsi yang disebabkan oleh masalah multikolinearitas. Kondisi ini memvalidasi model untuk dilanjutkan ke tahap analisis dan pengujian hipotesis berikutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Indikasi ketidaksamaan ragam kesalahan dalam model dianalisis melalui penerapan prosedur Glejser. Penentuan ada atau tidaknya permasalahan tersebut dilakukan dengan mengacu pada kriteria tertentu yang digunakan sebagai dasar evaluasi terhadap hasil pengujian yang diperoleh:

- Sig < 0,05 → terjadi heteroskedastisitas.
- Sig > 0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	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

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan sintesis hasil uji statistik yang disajikan, dapat dikonfirmasi bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Nilai signifikansi (p-value) dari uji yang diterapkan untuk setiap variabel adalah 0,597, 0,682, dan 0,621. Ketiga angka ini secara konsisten berada di atas batas signifikansi baku sebesar 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa varian dari residual atau kesalahan estimasi dalam model adalah konstan (homogen) di seluruh tingkat nilai prediktor. Dengan kata lain, tidak terdapat pola heteroskedastisitas yang mengindikasikan penyebaran galat yang tidak merata. Pemenuhan asumsi ini sangat penting karena menjamin bahwa model regresi yang diestimasi bersifat efisien. Koefisien regresi yang diperoleh tidak bias dan memiliki varian minimum, sehingga uji hipotesis serta interval kepercayaan yang dibangun menjadi valid. Dengan demikian, kesimpulan dan generalisasi yang ditarik dari analisis regresi ini memiliki landasan statistik yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

G. Uji Hipotesis

Besaran serta tingkat kebermaknaan hubungan yang diuji ditentukan melalui penerapan prosedur statistik parsial. Pengujian ini digunakan untuk menilai apakah pengaruh yang dihasilkan bersifat nyata secara empiris pada masing-masing hubungan yang dirumuskan dalam hipotesis. Proses evaluasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hasil estimasi dengan nilai kritis yang

dijadikan acuan, sehingga keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditetapkan secara objektif berdasarkan kriteria yang berlaku.

- a) $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak berpengaruh)
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)

Verifikasi statistik atas signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen memerlukan suatu kerangka acuan yang objektif dan terukur. Dalam metodologi regresi, kerangka ini diwujudkan melalui perbandingan antara besaran statistik yang dihitung dari data sampel dengan suatu nilai ambang teoritis yang diturunkan dari distribusi probabilitas. Distribusi-t Student dipilih sebagai dasar acuan untuk pengujian parsial ini, karena kemampuannya mengakomodasi karakteristik sampel dengan ukuran terbatas. Penetapan nilai ambang teoritis, atau sering disebut nilai kritis (t-tabel), merupakan proses yang bersifat deterministik dan bergantung pada dua parameter kunci. Parameter pertama adalah tingkat signifikansi (α), yang merepresentasikan probabilitas maksimum untuk melakukan kesalahan tipe I, yaitu menolak hipotesis nol padahal hipotesis tersebut benar. Dalam penyelidikan ilmiah di bidang sosial dan manajemen, tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dianggap sebagai standar konvensional yang menyeimbangkan antara keketatan analisis dan kepraktisan. Parameter kedua adalah derajat kebebasan (df), yang secara konseptual mencerminkan jumlah informasi independen dalam data yang tersedia untuk mengestimasi parameter. Untuk uji signifikansi koefisien regresi linear sederhana dalam konteks ini, derajat kebebasan dihitung dengan rumus $df = n - k$, di mana n adalah jumlah responden (104) dan k adalah jumlah parameter yang diestimasi (dalam hal ini 2, yaitu intercept dan satu koefisien slope), sehingga menghasilkan $df = 102$. Dengan menggabungkan kedua parameter tersebut ($\alpha = 0,05$ dan $df = 102$), nilai kritis distribusi-t yang diperoleh adalah 1,65993.

Angka ini berfungsi sebagai garis batas (cut-off point) dalam pengambilan keputusan inferensial.

Proses pengujian kemudian dilaksanakan dengan membandingkan nilai ini terhadap statistik uji-t (t-hitung) yang dihasilkan dari komputasi data lapangan. Apabila nilai absolut t-hitung melampaui t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diamati sangat kecil kemungkinannya terjadi hanya karena fluktuasi sampel acak, sehingga hipotesis nol ditolak. Interpretasi yang lebih langsung dan kontemporer seringkali memanfaatkan nilai probabilitas (p-value) yang dihitung oleh perangkat lunak statistik. Nilai p-value ini merepresentasikan probabilitas untuk memperoleh hasil sampel yang setidaknya sama ekstremnya dengan hasil yang diamati, dengan asumsi hipotesis nol adalah benar. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ sebagai patokan, suatu hubungan dinyatakan signifikan jika nilai p-value yang diperoleh kurang dari 0,05. Konkretnya, nilai p-value yang sangat kecil (misalnya 0,000) memberikan bukti yang sangat kuat terhadap penolakan hipotesis nol, karena mengindikasikan bahwa hasil observasi sangat tidak mungkin terjadi jika sebenarnya tidak ada pengaruh di populasi. Kedua pendekatan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan memeriksa p-value adalah ekuivalen dan saling mengonfirmasi, memberikan fondasi yang kokoh bagi kesimpulan ilmiah yang ditarik dari analisis data.

Kajian ini diarahkan untuk menelaah keterkaitan faktor-faktor manajerial dan kondisi pekerjaan terhadap tekanan yang dialami tenaga kerja, serta implikasinya terhadap capaian kerja yang dihasilkan. Hubungan tersebut dianalisis secara berjenjang, sehingga mekanisme pengaruh tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi juga melalui peran perantara yang muncul dalam dinamika aktivitas kerja sehari-hari. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kondisi internal organisasi membentuk performa secara keseluruhan”.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Ringkasan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui pemanfaatan perangkat lunak SPSS versi 26 disajikan secara sistematis dalam tabel berikut sebagai dasar analisis dan penarikan kesimpulan:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
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

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Hasil uji statistik mengungkapkan suatu temuan yang tegas. Nilai t-hitung yang diperoleh, yakni 7,371, secara signifikan melampaui nilai kritis t-tabel sebesar 1,659 (Tabel 7). Konfirmasi lebih lanjut diperoleh dari nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000, yang jauh di bawah batas signifikansi konvensional 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan statistik, bukti ini secara kuat mendukung penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H1), sekaligus menolak hipotesis nol (H0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel yang diuji. Secara substansial, implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks spesifik unit perkerajaan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur, terdapat kecenderungan yang dapat diamati di mana persepsi karyawan terhadap peran dan dukungan dari figur kepemimpinan memiliki korelasi dengan kondisi tekanan kerja. Ketika fungsi kepemimpinan dalam memfasilitasi dan mendukung aktivitas operasional harian tidak dipandang optimal, terdapat indikasi yang kuat bahwa tingkat tekanan psikologis yang dialami oleh tenaga kerja akan meningkat. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya keefektifan peran manajerial dalam menciptakan atmosfer kerja yang dapat memitigasi potensi tekanan dan meningkatkan keterjaminan operasional.

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 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) bernilai nol, maka tingkat stres kerja (Y) sebesar 59,001 poin.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar -0,498 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan akan menurunkan tingkat stres kerja (Y) sebesar 0,498 poin.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.341	2.617

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan hasil komputasi statistik yang disajikan pada Tabel 8, koefisien determinasi (R^2) dari model penelitian ini mencapai angka 0,348. Nilai ini mengungkapkan bahwa kontribusi gabungan dari variabel-variabel independen yang diteliti mampu menerangkan sebesar 34,8 persen dari total variasi yang terjadi pada variabel dependen. Sisanya, yakni 65,2 persen dari fluktuasi yang diamati, dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam kerangka model analitik ini. Kondisi tersebut menegaskan kompleksitas fenomena yang dikaji, di mana dinamika yang terjadi tidak hanya ditentukan oleh elemen-elemen yang menjadi fokus studi, tetapi juga oleh determinan lain di luar lingkup penelitian saat ini. Hal ini memberikan ruang bagi kajian lanjutan untuk menyelidiki variabel-variabel penjelas tambahan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Ringkasan hasil analisis yang diperoleh melalui pemanfaatan perangkat lunak SPSS versi 26 disajikan dalam tabel berikut sebagai dasar interpretasi dan pembahasan lebih lanjut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
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

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 9,536 secara meyakinkan melampaui batas kritis statistik (t-tabel) sebesar 1,659. Konsistensi temuan ini semakin dikuatkan dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000, yang jauh berada di bawah batas signifikansi baku sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria statistik yang berlaku, bukti-bukti ini secara definitif mendukung penerimaan hipotesis alternatif (Ha) dan penolakan terhadap hipotesis nol (H0).

Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan secara statistik. Secara substantif, implikasi dari temuan ini membuktikan bahwa dalam konteks operasional Departemen Perakayuan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur, variasi dalam volume dan tuntutan tugas yang harus diselesaikan (intensitas beban kerja) berkontribusi secara langsung dan nyata terhadap peningkatan tekanan psikologis yang dialami oleh tenaga kerja. Hal ini menggarisbawahi urgensi manajemen dalam melakukan evaluasi dan penyesuaian yang tepat terhadap alokasi serta distribusi pekerjaan, sebagai bagian dari strategi untuk menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan mendukung keberlanjutan kinerja..

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

- 1) Berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan, nilai konstanta sebesar 12,094 memberikan makna statistik bahwa apabila variabel beban kerja (X_2) diasumsikan bernilai nol atau tidak memberikan pengaruh, estimasi tingkat stres kerja (Y) yang telah ada secara intrinsik adalah sebesar 12,094 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk beban kerja (X_2) sebesar 0.692 mengungkapkan hubungan yang bersifat membangun dan positif. Dengan asumsi variabel lain dalam model bersifat konstan, setiap penambahan satu satuan pada tingkat beban kerja akan memicu peningkatan pada variabel stres kerja (Y) sebesar 0.692 satuan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.466	2.356

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Informasi dalam Tabel 4.25 mengungkap bahwa model analisis ini memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 47,1 persen dari variabilitas yang terjadi pada variabel terikat dapat diterangkan secara statistik oleh variabel-variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Sementara itu, sisanya, yakni 52,9 persen, merupakan fluktuasi yang diakibatkan oleh berbagai determinan lain yang tidak tercakup dalam lingkup penyelidikan ini. Temuan tersebut secara tegas membuktikan bahwa meskipun kontribusi dari faktor-faktor yang diteliti bersifat substantif, dinamika yang sesungguhnya lebih kompleks. Sebagian besar penyebab perubahan pada variabel dependen justru berasal dari elemen-elemen eksternal yang berada di luar batasan model penelitian saat ini. Kondisi ini mempertegas perlunya eksplorasi lebih mendalam dan inklusif terhadap variabel-variabel potensial lainnya dalam kajian lanjutan, guna memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai mekanisme yang sedang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Stres Kerja (Y)

Ringkasan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui pemanfaatan perangkat lunak SPSS versi 26 disajikan pada tabel berikut sebagai dasar analisis dan pembahasan lebih lanjut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
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

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Data statistik yang tertera pada Tabel 4.26 menghasilkan nilai t-hitung sebesar 7,288. Angka ini secara jelas melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,659. Bukti pendukung lainnya adalah nilai probabilitas (p -value) sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, kedua indikator tersebut secara konsisten menolak hipotesis nol (H_0) dan mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik. Secara substantif, hasil ini membuktikan bahwa dalam konteks spesifik unit perakayuan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur, kualitas lingkungan kerja secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap

peningkatan tekanan psikologis yang dialami tenaga kerja. Temuan ini menggarisbawahi bahwa aspek fisik dan sosial tempat bekerja seperti tata ruang, fasilitas, kebisingan, dan hubungan interpersonal berperan sebagai sumber tekanan yang nyata. Implikasinya, intervensi perbaikan di lingkungan kerja merupakan langkah strategis yang diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesehatan mental karyawan.

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 dalam persamaan ini merepresentasikan nilai prediksi dasar untuk variabel Y (stres kerja) pada saat variabel X_3 (lingkungan kerja) bernilai nol. Dengan kata lain, angka ini mengestimasi besaran tekanan kerja yang telah ada sebelum pengaruh dari kondisi lingkungan kerja diperhitungkan ke dalam model.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_3) sebesar -0.520 mengindikasikan arah dan besaran pengaruh spesifiknya. Dengan asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan, setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan pada tingkat stres kerja (Y) sebesar 0.520 satuan.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.336	2.628

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Data hasil analisis yang terpapar pada tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,342. Angka ini mengartikan bahwa variabel-variabel independen yang diuji dalam model ini secara kolektif mampu menerangkan variasi atau fluktuasi pada variabel terikat sebesar 34,2 persen. Sebaliknya, sebagian besar variasi tepatnya 65,8 persen dijelaskan oleh determinan lain yang tidak diintegrasikan dalam kerangka penelitian saat ini. Proporsi dominan dari faktor eksternal ini mempertegas bahwa fenomena yang dikaji merupakan hasil dari interaksi kompleks berbagai elemen. Dengan kata lain, meskipun model yang diajukan telah memberikan kontribusi penjas yang signifikan, dinamika sesungguhnya lebih banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar batasan teoritis yang digunakan. Temuan ini membuka peluang bagi penelitian mendatang untuk memperluas cakupan dengan mempertimbangkan faktor-faktor penjas tambahan guna mencapai pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat.

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

Data kuantitatif yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Output dari proses komputasi ini disajikan secara sistematis dalam bentuk tabel-tabel yang menjadi landasan utama untuk melakukan evaluasi secara empiris. Untuk menguji hubungan secara keseluruhan, dilakukan prosedur pengujian simultan (uji F) dengan menetapkan batas toleransi kesalahan atau tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh gabungan dari berbagai faktor organisasional terhadap tingkat tekanan psikologis yang dialami oleh tenaga kerja. Seluruh prosedur pengujian dilaksanakan dengan berpedoman pada kriteria statistik yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap tahap analitis memenuhi kaidah yang berlaku, sehingga inferensi dan simpulan yang diambil nantinya memiliki fondasi metodologis yang kuat serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah:

- 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.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

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

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Hasil komputasi statistik yang disajikan pada tabel sebelumnya memaparkan nilai F-hitung sebesar 62,069. Angka ini secara tegas melampaui nilai kritis F-tabel yang ditetapkan sebesar 2,31. Konfirmasi lebih lanjut diperoleh dari tingkat signifikansi empiris (p-value) sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah batas toleransi kesalahan sebesar 0,05. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan statistik, bukti-bukti ini secara konsisten menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel-variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Secara substansial, temuan ini membuktikan bahwa dalam konteks operasional departemen pengolahan kayu PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur, kombinasi dari aspek kepemimpinan, tuntutan tugas, dan kondisi lingkungan kerja secara kolektif membentuk determinan yang kuat terhadap naiknya tingkat tekanan psikologis yang dialami oleh para pekerja. Implikasi dari hasil ini menegaskan perlunya pendekatan manajemen yang holistik dan terintegrasi, yang tidak hanya fokus pada satu aspek, namun secara simultan memperbaiki gaya kepemimpinan, menata ulang beban kerja, dan meningkatkan kualitas lingkungan fisik serta sosial, guna menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan mendukung produktivitas berkelanjutan.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Berganda Secara Simultan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.414	4.819		8.603	.000
	Kepemimpinan	-.274	.056	-.324	-4.924	.000
	Beban Kerja	.451	.069	.448	6.545	.000
	Lingkungan Kerja	-.231	.061	-.260	-3.796	.000

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 (a) sebesar 41,414 dalam persamaan regresi ini mengandung makna statistik tertentu. Angka tersebut mengindikasikan besaran prediksi variabel terikat (Y) ketika seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) diasumsikan berada pada titik nol atau tidak memberikan pengaruh sama sekali. Dengan kata lain, di luar kontribusi dari faktor-faktor yang diteliti, telah terdapat baseline atau tingkat dasar dari fenomena Y sebesar 41,414 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) yang tercatat sebesar -0,274 memberikan informasi tentang arah dan besaran pengaruhnya. Dengan asumsi bahwa kondisi variabel bebas lainnya (X_2 dan X_3) serta konstanta (a) bernilai tetap, setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel X_1 akan mengakibatkan penurunan pada variabel terikat (Y) sebesar 0,274 satuan.
- 3) Nilai koefisien untuk variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,451 mengindikasikan besaran pengaruhnya. Dengan anggapan bahwa konstanta dan variabel bebas lainnya (X_1 dan X_3) nilainya konstan, setiap kenaikan satu satuan pada faktor beban kerja akan menyebabkan peningkatan pada variabel terikat (Y) sebesar 0,451 satuan. Koefisien positif ini menegaskan bahwa tuntutan tugas yang lebih tinggi berkorelasi dengan meningkatnya tekanan psikologis yang dialami. Sementara itu, koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) yang bernilai -0,231 mengandung makna sebaliknya. Dalam kondisi yang sama (konstanta, X_1 , dan X_2 tetap), setiap penambahan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh penurunan pada variabel Y sebesar 0,231 satuan. Tanda negatif ini menunjukkan bahwa perbaikan pada aspek fisik dan sosial tempat bekerja berfungsi sebagai faktor mitigasi yang signifikan terhadap tingkat tekanan kerja. Secara ringkas, kedua temuan ini membuktikan bahwa beban kerja merupakan faktor pemicu (driver), sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pereduksi (reducer) terhadap variabel tekanan kerja yang diteliti.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.640	2.121

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan hasil olah data yang tertampil dalam tabel terkait, nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,651. Angka ini mengungkapkan bahwa gabungan dari seluruh variabel bebas dalam model ini secara bersama-sama berkontribusi menerangkan 65,1 persen dari total variabilitas yang terjadi pada variabel tekanan kerja. Sebaliknya, 34,9 persen dari fluktuasi yang ada dijelaskan oleh serangkaian determinan eksternal yang tidak termasuk dalam lingkup investigasi saat ini. Temuan ini memiliki dua implikasi penting. Pertama, model yang dibangun telah menunjukkan kekuatan penjelas (explanatory power) yang substansial dan memadai, mengindikasikan bahwa faktor-faktor utama yang menjadi fokus penelitian memang merupakan pendorong utama dari fenomena yang diamati. Kedua, masih terdapat ruang yang cukup signifikan untuk faktor-faktor lain di luar model, yang menegaskan kompleksitas dari dinamika tekanan kerja di lingkungan organisasi. Kondisi ini membuka peluang untuk pengembangan model yang lebih komprehensif di masa mendatang dengan memasukkan variabel penjelas tambahan, seperti dukungan sosial, ketidakjelasan peran, atau karakteristik individu.

Pengaruh Variabel Stres Kerja (Y) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Ringkasan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui pemanfaatan perangkat lunak SPSS versi 26 disajikan dalam tabel berikut sebagai dasar interpretasi dan pembahasan lanjutan:

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
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

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Data statistik pada Tabel 16 menunjukkan nilai uji-t sebesar 8,8382. Angka ini secara signifikan melampaui batas kritis t-tabel sebesar 1,659. Konfirmasi lebih lanjut diperoleh dari nilai probabilitas (p-value) 0,000, yang jauh berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 yang ditetapkan. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan statistik, bukti-bukti ini secara definitif menolak hipotesis nol (H_0) dan mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel yang diuji. Secara substantif, temuan ini membuktikan bahwa dalam konteks spesifik unit perkayuan PT Yamaha Indonesia di Jakarta Timur, tekanan psikologis yang dialami tenaga kerja memberikan dampak negatif yang terukur dan bermakna terhadap tingkat pencapaian kinerja mereka. Namun, berdasarkan besaran koefisien yang dihasilkan, intensitas pengaruh ini tidak bersifat dominan. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa meskipun tekanan kerja merupakan faktor penghambat kinerja yang perlu dikelola, terdapat sejumlah faktor penyeimbang lain seperti motivasi intrinsik, kejelasan prosedur, atau dukungan rekan kerja yang turut berperan dalam menentukan output akhir para karyawan. Oleh karena itu, strategi perbaikan kinerja di unit ini memerlukan pendekatan ganda: mengurangi sumber tekanan kerja sekaligus memperkuat faktor-faktor pendukung yang telah ada.

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 dalam persamaan ini mengindikasikan besaran prediktif awal. Angka tersebut diartikan sebagai perkiraan nilai kinerja karyawan (Z) pada kondisi ketika variabel stres kerja (Y) dinilai sama dengan nol, yang berarti tekanan dalam pekerjaan diasumsikan tidak ada atau tidak dirasakan sama sekali.
- 2) Nilai koefisien untuk variabel stres kerja (Y) sebesar -0.737 mengungkapkan hubungan sebab-akibat yang spesifik. Dengan asumsi faktor lain dalam model bernilai konstan, setiap kenaikan satu satuan pada tingkat stres kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan (Z) sebesar 0.737 satuan.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.402	2.876

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan data yang tersaji dalam Tabel 17, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,408. Angka ini mengungkapkan bahwa variabel tekanan kerja, sebagai satu-satunya prediktor dalam model ini, berkontribusi menerangkan 40,8 persen dari total variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan. Sebaliknya, sebagian besar variabilitas yakni 59,2 persen ditentukan oleh serangkaian faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model analisis. Proporsi ini menegaskan bahwa fenomena kinerja merupakan hasil dari proses multivariat yang kompleks. Temuan ini mengandung dua implikasi utama. Pertama, tekanan kerja terbukti merupakan determinan yang signifikan dan substantif terhadap fluktuasi kinerja, sehingga intervensi untuk mengelolanya menjadi relevan secara strategis. Kedua, terdapat ruang penjelasan yang lebih besar (major explanatory gap) yang justru diisi oleh elemen-elemen di luar cakupan penelitian, seperti sistem penghargaan, pelatihan, teknologi, atau karakteristik individu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja yang optimal memerlukan pendekatan yang lebih holistik, di mana manajemen tekanan kerja ditempatkan sebagai salah satu bukan satu-satunya pilar dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.

4. CONCLUSION

Temuan penelitian ini merupakan sintesis dari rangkaian analisis empiris yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, yang secara keseluruhan mengkaji dinamika kondisi kerja dan implikasinya terhadap tekanan psikologis serta capaian kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan memiliki keterkaitan yang bermakna dengan tingkat tekanan kerja yang dialami karyawan, dengan arah hubungan yang berlawanan. Kondisi tersebut dibuktikan oleh nilai statistik hitung yang melampaui nilai kritis, yakni 7,371 lebih besar dari 1,659, serta diperkuat oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,348. Artinya, sebesar 34,8 persen variasi tekanan kerja dapat dijelaskan oleh faktor ini, sementara sisanya sebesar 65,2 persen dipengaruhi oleh unsur lain di luar model yang diuji. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa intensitas beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dan searah dengan peningkatan tekanan kerja. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai statistik hitung sebesar 4,145 yang melebihi nilai acuan 1,659, dengan kontribusi penjelasan yang tercermin pada koefisien determinasi sebesar 0,471. Hasil analisis mengungkapkan besaran kontribusi masing-masing prediktor. Variabel beban kerja memberikan kontribusi penjas terbesar secara parsial, yaitu sebesar 47,1 persen terhadap variasi tekanan kerja. Sisa 52,9 persen ditentukan oleh unsur-unsur eksternal lainnya. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Uji statistik ($t = 7,288 > 1,659$) dan koefisien determinasi parsial ($R^2 = 0,342$) membuktikan bahwa faktor ini mampu menerangkan 34,2 persen dari fluktuasi tekanan kerja, sementara 65,8 persen sisanya berasal dari determinan di luar model. Secara kolektif, ketiga faktor organisasional (kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja) membentuk pengaruh simultan yang sangat kuat. Nilai F-hitung sebesar 62,069 yang jauh melampaui F-tabel 2,31, didukung oleh koefisien determinasi berganda sebesar 0,64, mengindikasikan bahwa kombinasi ketiganya mampu menjelaskan 64 persen dari total variasi tekanan kerja. Proporsi sebesar 36 persen tetap ditentukan oleh variabel lain. Lebih lanjut, tekanan kerja yang dihasilkan terbukti berdampak negatif dan signifikan terhadap penurunan capaian kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung $4,362 > 1,659$ dan koefisien determinasi sebesar 0,408. Dengan kata lain, tekanan kerja berkontribusi menjelaskan 40,8 persen dari variasi kinerja, sedangkan 59,2 persen sisanya dipengaruhi oleh serangkaian faktor di luar lingkup kajian ini, seperti sistem insentif, kompetensi individu, atau dukungan teknologi.

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. Di samping itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap pengaturan beban kerja yang selaras dengan

Irma Rahmawati, 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

karakteristik serta tuntutan tugas yang diemban. Penyesuaian sasaran kerja dengan kapasitas nyata karyawan berperan penting dalam menjaga keseimbangan aktivitas kerja, menekan potensi kelelahan dan gangguan kesehatan, serta mendorong terciptanya kondisi kerja yang lebih produktif. Pada akhirnya, pengelolaan beban kerja yang proporsional akan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan hasil kerja 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.

REFERENSI

- Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa 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 Investasi 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 Bintang 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.