

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY  
TERHADAP PERKEMBANGAN KINERJA KARYAWAN DI PT PG RAJAWALI I  
UNIT PG KREBET BARU**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

**Khoirul Amin**

**NIM 21612011041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

**2025**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY  
TERHADAP PERKEMBANGAN KINERJA KARYAWAN DI PT PG RAJAWALI I  
UNIT PG KREBET BARU**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**Disusun Oleh:**

**Khoirul Amin**

**NIM 21612011041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

**2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Job Insecurity, Terhadap  
Perkembangan Kinerja Karyawan Di PT PG RAJAWALI I UNIT PG  
KREBET BARU

Disusun oleh : Khoirul Amin

NIM : 21612011041

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

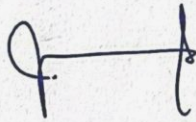
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 24 Juni 2025

Mengetahui & menyetujui

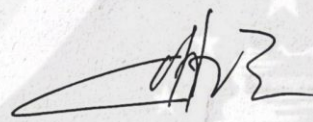
Kaprodi,



Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc

NIDN. 0715069004

Pembimbing,



R Muhamad Mahrus Alie, S.Sos., MM<sup>~</sup>

NIDN. 0721087601

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

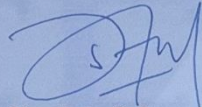
### TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

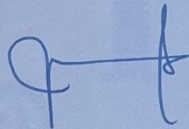
NAMA : Khoirul Amin  
NIM : 21612011041  
HARI : Senin  
TANGGAL : 14 Juli 2025  
JUDUL : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Perkembangan Kinerja Karyawan

### DINYATAKAN LULUS

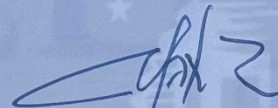
#### MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB  
NIDN. 0720057401



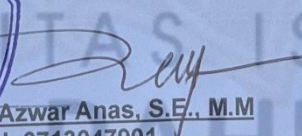
Erna Resmiatini, SMB., M.Sc  
NIDN. 0715069004



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M  
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



  
Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M  
NIDN. 0713047901

**HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau cokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 20 Juli 2025



*Khairul Amin*  
KHORUL AMIN

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT



*Skripsi ini kutujukan kepada*

*Ayahanda dan Ibunda tercinta,*

*Kakak dan Adikku tersayang*

## ABSTRAK

**Amin, Khoirul. 2025. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Job Insecurity Terhadap Perkembangan Kinerja Karyawan Di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru (Pembimbing: R Muhamad Mahrus Alie, S.Sos., MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres kerja (X1), Beban kerja (X2), dan *Job insecurity* (X3) terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel data penelitian ini 70 responden PT PG Rajawali I Unit Pg Krebet Baru dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian sumber daya manusia. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dan teknik analisis data dengan uji analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS dengan sampel sebanyak 70 responden. Hasil penelitian ini adalah 1) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak berpengaruh signifikan. 3) *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif namun tidak berpengaruh signifikan. 4) Stres kerja, beban kerja, dan *job insecurity* secara simultan menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Beban Kerja, Job Insecurity, dan Kinerja Karyawan*



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas Limpahan rahmat dan hidayah -Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Perkembangan Kinerja Karyawan Di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru. Yang mana skripsi ini ditunjukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM).

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yaitu ayahanda Qomarudin dan ibunda Suminem. Ya Allah berikan lah rahmad dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang saya sayangi, ayah dan ibuku, lindungilah mereka selalu, Amin. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah dan Nabi Muhammad SAW atas nikmat dan karunia-Nya
2. Orang tua tercinta dan tersayang Bapak Qomarudin dan ibu Suminem.
3. Bapak Rektor H. Imron Rosyadi Hamid, S. E., M.Si., Phd
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M. Sc, sebagai Ketua Prodi Studi Manajemen dan Dosen pembimbing akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Bapak R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi terimakasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini
6. Bapak Sinollah, S.Sos., M. AB sebagai Dosen Penguji Skripsi, terimakasih atas kesediaannya hadir dalam sidang skripsi.
7. Semua responden yang telah bersedia mengisi kuisisioner
8. Bapak/ibu Dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang
9. Fadilah Cahyaningrum yang telah membantu penelitian dan kesusahan dalam penyusunan skripsi
10. Teman yang selalu mendukung saya Anwarul Fadli, Reza Putra, Anggita Savira.
11. Teman-Teman kelas Manajemen 21A2

Semoga Skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 8 Februari 2025  
Penulis

Khoirul Amin

## DAFTAR ISI

|                                                                      |      |
|----------------------------------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL.....                                                   | i    |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....                               | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI .....                                 | iii  |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....                                | iv   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                                            | v    |
| ABSTRAK .....                                                        | vi   |
| KATA PENGANTAR .....                                                 | vii  |
| DAFTAR ISI.....                                                      | viii |
| DAFTAR TABEL.....                                                    | x    |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                  | xi   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                                | xii  |
| BAB I.....                                                           | 1    |
| PENDAHULUAN .....                                                    | 1    |
| 1.1 Latar Belakang.....                                              | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                            | 4    |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                           | 5    |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                         | 5    |
| BAB II.....                                                          | 7    |
| KAJIAN PUSTAKA .....                                                 | 7    |
| 2.1 Kajian Empiris .....                                             | 7    |
| 2.2 Kajian Teoritis.....                                             | 12   |
| 2.2.1 Stres Kerja.....                                               | 12   |
| 2.2.2 Beban Kerja.....                                               | 14   |
| 2.2.3 Job Insecurity .....                                           | 15   |
| 2.2.4 Kinerja Karyawan .....                                         | 17   |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel .....                                    | 18   |
| 2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....            | 18   |
| 2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....            | 19   |
| 2.3.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan ..... | 19   |
| BAB III.....                                                         | 28   |
| METODOLOGI PENELITIAN .....                                          | 28   |
| 3.1. Rancangan Penelitian .....                                      | 28   |
| 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....                                | 28   |
| 3.3 Variabel Penelitian Dan Pengukurannya .....                      | 29   |
| 3.3.1 Variabel Penelitian .....                                      | 29   |

|                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3.2 Definisi Variabel dan Indikator Variabel Penelitian.....                                                             | 29 |
| 3.4 Populasi dan Sampel.....                                                                                               | 35 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data.....                                                                                           | 36 |
| 3.6 Sumber Data .....                                                                                                      | 37 |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....                                                                                             | 37 |
| 3.7.1 Analisis Deskriptif.....                                                                                             | 37 |
| 3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....                                                                                 | 38 |
| 3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....                                                                                              | 38 |
| 3.7.4 Uji koefisien Determinasi.....                                                                                       | 40 |
| 3.7.5 Uji Hipotesis.....                                                                                                   | 41 |
| BAB IV .....                                                                                                               | 44 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN .....                                                                                                 | 44 |
| 4.1 Hasil Penelitian.....                                                                                                  | 44 |
| 4.1.1 Profil Perusahaan.....                                                                                               | 44 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden .....                                                                                        | 45 |
| 4.1.3 Distribusi Jawaban Responden .....                                                                                   | 46 |
| 4.2 Analisis Data .....                                                                                                    | 50 |
| 4.2.1 Uji Analisis Deskriptif.....                                                                                         | 50 |
| 4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....                                                                                 | 51 |
| 4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....                                                                                              | 54 |
| 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                                                                            | 58 |
| 4.2.5 Uji Hipotesis.....                                                                                                   | 59 |
| 4.3 Pembahasan .....                                                                                                       | 61 |
| 4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Krebet Baru.....                                           | 62 |
| 4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Krebet Baru.....                                           | 64 |
| 4.3.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Krebet Baru.....                                | 66 |
| 4.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Krebet Baru ..... | 67 |
| BAB V .....                                                                                                                | 68 |
| PENUTUP .....                                                                                                              | 68 |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                                                       | 68 |
| 5.2 Saran .....                                                                                                            | 69 |
| 5.2.1 Bagi Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT. Rajawali PG Krebet Baru.....                                            | 69 |
| 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya .....                                                                                      | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                                                                                       | 70 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN .....                                                                                                    | 77 |

## DAFTAR TABEL

|                                                     |                                     |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Tabel 1. Penelitian terdahulu.....                  | 10                                  |
| Tabel 2. Hubungan Indikator dengan Kuesioner.....   | 33                                  |
| Tabel 3. Skala Likert .....                         | 36                                  |
| Tabel 4. Usia Karyawan .....                        | 45                                  |
| Tabel 5. Data Kuesioner Kinerja Karyawan .....      | 47                                  |
| Tabel 6. Data Kuesioner Stres Kerja .....           | 47                                  |
| Tabel 7. Data Kuesioner Beban Kerja .....           | 48                                  |
| Tabel 8. Data Kuesioner <i>Job Insecurity</i> ..... | 49                                  |
| Tabel 9. Uji Analisis Deskriptif .....              | 50                                  |
| Tabel 10. Uji Validitas.....                        | 52                                  |
| Tabel 11. Uji Reliabilitas .....                    | 53                                  |
| Tabel 12. Uji Normalitas .....                      | 54                                  |
| Tabel 13. Uji Multikolinieritas.....                | 56                                  |
| Tabel 14. Uji Heteroskedastisitas .....             | 57                                  |
| Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi.....            | 58                                  |
| Tabel 16. Uji Regresi Linier Berganda.....          | 59                                  |
| Tabel 17. Uji t (Parsial).....                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Tabel 18. Uji F (Simultan).....                     | 61                                  |

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## DAFTAR GAMBAR

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Penelitian .....   | 21 |
| Gambar 2. Grafik Uji Normalitas ..... | 55 |



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1. Kuesioner.....                         | 77 |
| Lampiran 2. Analisis Deskriptif.....               | 78 |
| Lampiran 3. Uji Validasi .....                     | 79 |
| Lampiran 4. Uji Reliabilitas .....                 | 81 |
| Lampiran 5. Uji Normalitas.....                    | 82 |
| Lampiran 6. Uji Multikolinearitas .....            | 82 |
| Lampiran 7. Uji Heterokodastisitas.....            | 82 |
| Lampiran 8. Koefisien Daterminasi .....            | 83 |
| Lampiran 9. Regresi Linear Berganda dan Uji t..... | 83 |
| Lampiran 10. Uji F .....                           | 83 |

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Semakin bertambahnya tahun, setiap perusahaan akan semakin berkembang dan banyak lahir perusahaan-perusahaan yang merintis. Begitupun dengan persaingan antar perusahaan akan semakin meningkat. Dengan berkembangnya teknologi dan industri, memberikan dampak terhadap kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan *performance* atau unjuk kerja, bisa diartikan juga sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja. Kinerja dihasilkan dari suatu proses yang dilakukan manusia (Suwatno, 2016).

Pada dunia bisnis, permasalahan umum yang terjadi adalah mencapai tingkat keberhasilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2019) perusahaan berusaha mengoptimalkan kapabilitas sumber daya manusianya dengan menyadari bahwa kontribusi mereka secara langsung berimbas pada produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Begitupun dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan menjadi nilai keberhasilan perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan dapat dikonseptualisasikan sebagai nilai yang diharapkan untuk perusahaan dari beberapa akumulasi individu. Dimana seorang individu dapat terlibat dalam berbagai set perilaku yang berdampak. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mencari cara agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja dan memberikan kenyamanan agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis yang mempunyai peran sama dalam mencapai kinerja optimal. Faktor yang dapat memengaruhi adalah stress kerja, beban kerja, serta *job insecurity* yang ada pada perusahaan (Saputri, dkk., 2020). Ketiga faktor tersebut juga pernah dialami oleh penulis saat bekerja sebelumnya. Sistem kontrak pada suatu perusahaan dapat memengaruhi relasi antara perusahaan dengan karyawan. Bagi karyawan, akan ada situasi tidak pasti yang dapat menimbulkan perasaan sungkan dalam menciptakan perubahan. Situasi seperti ini akan menimbulkan rasa tidak nyaman ketika bekerja dengan dirasakan kecemasan terhadap posisi mereka sebagai karyawan. Kondisi ini yang mengakibatkan munculnya stress kerja, beban kerja, dan *job insecurity*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui & Jamil (2015) membuktikan bahwa stress kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi karyawan ingin mengundurkan diri. Stres merupakan masalah awal dan utama yang harus diperhatikan, karena tersebut sudah merupakan bagian dari karyawan. Kehidupan yang stresspun adalah hal yang tidak dapat dihindari. Jika terdapat stress kerja di dalam perusahaan, hal tersebut harus segera diatasi karena dapat berpotensi merugikan perusahaan. Jadi stres kerja merupakan konsekuensi setiap perusahaan dengan tindakan dan situasi lingkungan yang ada. Namun stres kerja dapat menimbulkan dampak positif ataupun negatif, tergantung dari tekanan yang dialami karyawan. Pada penelitian akan terdapat hasil dari dampak positif ataupun negatif yang dialami karyawan ataupun pengalaman dari penulis.

Selain masalah stres kerja, beban kerja juga sering tidak diperhatikan dalam perusahaan (Antari, 2021). Beban kerja dapat diartikan dengan suatu perbedaan antara kemampuan kerja dan kapasitas dari tuntutan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja pada perusahaan bukan hanya menyangkut tuntutan pekerjaan

melainkan setara atau tidaknya pekerjaan yang terlalu rendah atau *work underload* (Suwatno, 2016). Jika terdapat karyawan yang ingin berpindah kerja, berarti beban kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi. Begitupun jika beban kerja yang dirasakan karyawan rendah maka rasa ingin berpindah kerja juga rendah. Maka untuk itu, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja pada setiap karyawan. Hal ini dapat berarti seorang karyawan dalam memotivasi dirinya sendiri atau tidak apabila mendapatkan tugas berat seperti jam kerja yang cukup panjang (Sani, 2022).

Selain dua faktor diatas yaitu stres kerja dan beban kerja, faktor selanjutnya adalah *job insecurity*. *Job insecurity* dapat diartikan dengan kondisi dimana karyawan terancam dengan ketidakpastian berkelanjutan dalam bekerja di perusahaan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *job insecurity* berperan besar juga terhadap terjadinya keinginan pindah kerja. Penelitian dilakukan oleh Anggraini (2015) dijelaskan bahwa ketidakamanan atau ketidaknyamanan saat bekerja dapat meningkatkan *turnover intention* atau berpindah kerja. Hal ini sesuai dengan pengalaman penulis dan akan dijelaskan pada hasil penelitian yang dibandingkan dengan kuesioner.

Ketiga faktor tersebut sangat berkaitan dalam memengaruhi pengembangan kinerja karyawan. *Job insecurity* dan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menjadi sumber stress bagi karyawan. Jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi maka akan mengakibatkan ketegangan dan kecemasan yang dapat memengaruhi *job insecurity*. Kemudian jika dua hal tersebut terjadi maka fisik dan psikologisnya akan terpengaruh yang menyebabkan stres. Selain tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat memengaruhi. Kinerja seorang karyawan dapat mulai dilihat dari awal perusahaan merekrut karyawannya. Perusahaan dapat membentuk lingkungan yang sehat dan tujuan yang jelas.

Ketiga variabel ini sangat relevan dengan kondisi kerja yang akan dialami penulis. Objek dalam penelitian yang peneliti lakukan adalah **PT. Rajawali PG Krebet Baru** di Kabupaten Malang. Hal yang mendasar dalam pemilihan objek penelitian ini karena sektor industri yang sudah besar berpotensi memicu stres kerja, beban kerja, dan *job insecurity*. Serta lokasi penelitian berada di daerah tempat tinggal peneliti yang dimana mayoritas para pekerja dari daerah itu sendiri. Industri ini memiliki visi yaitu “untuk menjadi industri berbasis tebu yang unggul dalam persaingan global terus meningkatkan kinerja terbaik melalui pencapaian produktivitas dan efektivitas, yang berorientasi kualitas produk, pelayanan pelanggan prima serta menjadi perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kelestarian lingkungan”. Dari visi tersebut dan pengalaman penulis maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Perkembangan Kinerja Karyawan Di PT Rajawali PG Krebet Baru**”. Selain itu dalam akademik judul ini sangat relevan dan memiliki dasar yang kuat karena mencakup variabel-variabel yang krusial dan memiliki implikasi nyata dalam dunia kerja.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali PG Krebet Baru ?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali PG Krebet Baru ?
3. Bagaimana Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali PG Krebet Baru ?

4. Bagaimana Stres Kerja, Beban Kerja dan Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali PG Kreet Baru ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini supaya dapat mengungkapkan sasaran terhadap hal-hal yang ingin dicapai dalam rangka mengadakan suatu penelitian. Maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT Rajawali PG Kreet Baru
2. Menganalisis dan memahami pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT Rajawali PG Kreet Baru
3. Menganalisis dan memahami pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai di PT Rajawali PG Kreet Baru
4. Menganalisis dan memahami pengaruh stres kerja, beban kerja dan job insecurity terhadap kinerja pegawai PT Rajawali PG Kreet Baru

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai stres kerja, beban kerja dan job insecurity terhadap kinerja pada PT Rajawali PG Kreet Baru, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis di pelajari dibangku perkuliahan.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dan membandingkannya dengan kondisi yang sebenarnya terjadi dilapangan, khususnya mengenai stres kerja, beban kerja, job insecurity terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam bidang manajemen SDM khususnya stres kerja, beban kerja, job insecurity dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agar meningkatkan SDM yang dimiliki perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**