

Pengaruh Stress Kerja, Ketersediaan Sumber Daya, Hubungan Interpersonal, Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Lestari Perkasa

All Keane Phoa
Universitas Buddhi Dharma

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama pada perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan dan industri yang memiliki tuntutan kerja tinggi. PT Mas Lestari Perkasa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang trading Crude Palm Oil (CPO) dan produk turunannya dihadapkan pada berbagai tantangan sumber daya manusia, seperti tekanan kerja, keterbatasan sumber daya, dinamika hubungan kerja, serta kejelasan pembagian tugas. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, ketersediaan sumber daya, hubungan interpersonal, dan job description terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Lestari Perkasa. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, faktor seperti ketersediaan sumber daya, hubungan interpersonal yang baik, serta kejelasan job description terbukti memberikan pengaruh baik dan signifikan pada kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa jika stres kerja dapat dikelola dengan baik, didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan uraian tugas yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan efektivitas, produktivitas, maupun kualitas dari hasil kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia, tapi juga dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Mas Lestari Perkasa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara stabil dan berkelanjutan.

Kata kunci : Stress Kerja, Ketersediaan Sumber Daya, Hubungan Interpersonal, *Job Description*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

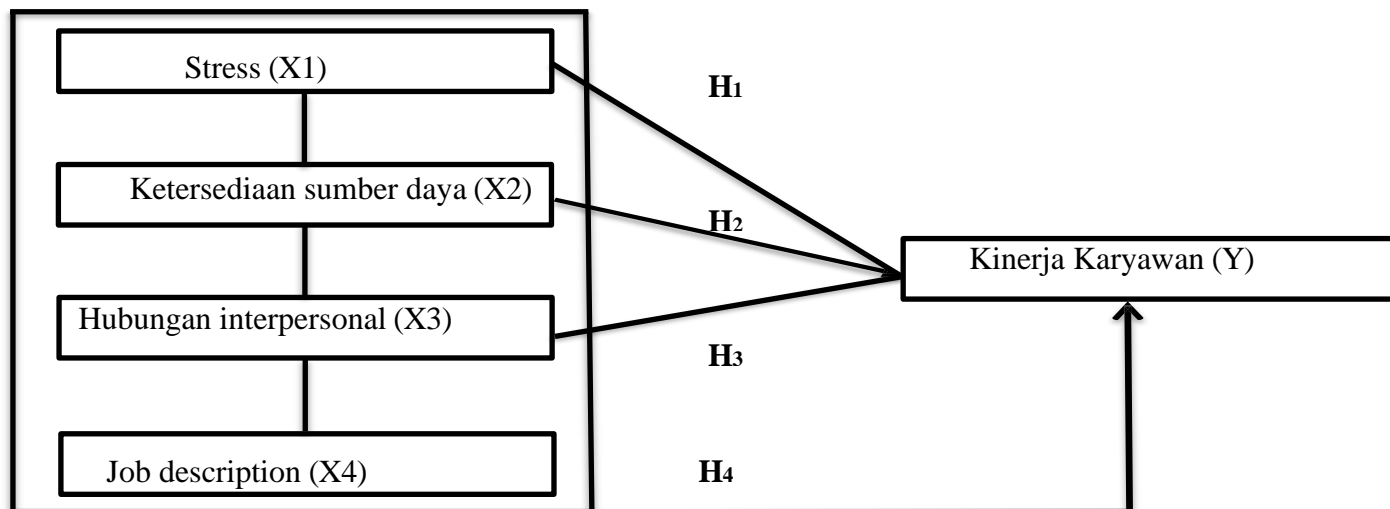
Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Di Indonesia, sektor ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya produktivitas dibandingkan negara tetangga, tingkat stres kerja yang tinggi, dan keterbatasan fasilitas kerja di beberapa industri.

PT. Mas Lestari Perkasa sebagai salah satu perusahaan di Indonesia tentu menghadapi kondisi serupa, terutama karena perusahaan manufaktur memiliki ritme kerja yang cepat, target produksi yang tinggi, serta kebutuhan koordinasi antarbagian yang kompleks. Oleh karena itu, penting untuk meneliti pengaruh keempat faktor tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan, agar dapat ditemukan solusi praktis yang relevan dengan konteks organisasi di Indonesia

Kinerja karyawan adalah aset terpenting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Di era persaingan bisnis sekarang, kemampuan perusahaan untuk mencapai target produktivitas, kualitas, dan efisiensi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal. Beberapa faktor organisasi dan individu berperan menentukan kinerja karyawan

Tujuan penelitian untuk dijadikan rekomendasi bagi PT Mas Lestari Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Stress Kerja

X₂ = Ketersediaan Sumber Daya

X₃ = Hubungan Interpersonal

X₄ = Job Description

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh stress pada Kinerja Karyawan di PT Mas Lestari Perkasa

H2 : Diduga ada pengaruh ketersediaan sumber daya pada Kinerja Karyawan di PT Mas Lestari Perkasa

H3 : Diduga ada pengaruh Hubungan Interpersonal pada Kinerja Karyawan di PT Mas Lestari Perkasa

H4 : Diduga ada pengaruh job description pada Kinerja Karyawan di PT Mas Lestari Perkasa

H5 : Diduga ada pengaruh stress, ketersediaan sumber daya, hubungan interpersonal dan job description pada Kinerja Karyawan di PT Mas Lestari Perkasa

METODE

Jenis penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono,2021) , pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengacu pada pengolahan data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dibuat dengan teknik sampling jenuh, ialah seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Data yang didapat kemudian dilaukan secara statistik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS guna menghasilkan temuan yang objektif dan terukur.

Teknik analisis data

Pengambilan data diambil dalam penelitian ini dilakukan dengan pengolah data yaitu SPSS dengan tujuan agar mendapatkan hasil perhitungan yang tepat dan akurat. Pertanyaan atau hipotesis tergantung pada kualitas data yang digunakan dalam test. Data penelitian akan bermanfaat jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak reliabel dan valid. Pemeriksaan serta keseimbangan ini menunjukkan konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan.

Sampel

Populasi didalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Mas Lestari Perkasa. Teknik pengambilan sampel yaitu pengambilan sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi berperan sebagai sampel. Hasilnya, 100 tanggapan membentuk ukuran sampel penelitian.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini diambil secara langsung melalui pengisian kuisioner oleh karyawan PT Lestari Perkasa yang digunakan untuk memperoleh data primer serta sekunder.

Operasional Variabel

Tabel I
Operasionalis Variabel
Tabel III.

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
Stress Kerja (X1)	1. Beban Kerja 2. Tekanan Waktu 3. Konflik Peran 4. Hubungan Kerja 5. Kelelahan Kerja	1. Beban kerja yang saya terima terlalu berat untuk diselesaikan tepat waktu. 2. Jumlah pekerjaan yang saya tangani melebihi kemampuan saya. 3. Target waktu kerja yang ditetapkan membuat saya merasa tertekan 4. Saya merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 5. Saya menerima tugas yang saling bertentangan dari atasan yang berbeda. 6. Ketidakjelasan peran kerja membuat saya merasa stres. 7. Hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja menimbulkan stres bagi saya. 8. Konflik dengan rekan kerja memengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja. 9. Saya merasa lelah secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan. 10. Pekerjaan membuat saya kelelahan secara mental dan emosional.	Likert

(Fitry R Lubis & Susilawati, 2024b) Hubungan antara Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan*

Ketersediaan Sumber daya (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan fasilitas kerja 2. Dukungan teknologi 3. Ketersediaan informasi 4. Ketersediaan anggaran 5. Ketersediaan SDM 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai 2. Peralatan kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3. Teknologi yang digunakan perusahaan mempermudah pekerjaan saya. 4. Sistem kerja berbasis teknologi berjalan dengan baik. 5. Saya memperoleh informasi kerja secara jelas dan tepat waktu. 6. Informasi yang diberikan perusahaan mudah dipahami. 7. Anggaran kerja yang disediakan perusahaan mencukupi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. 8. Keterbatasan anggaran tidak menghambat saya dalam menyelesaikan tugas. 9. Jumlah karyawan di tempat kerja saya sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan. 10. Pembagian jumlah karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada. 	Likert
(Jatmika et al., 2024a) Pengaruh Ketersediaan Sumber Daya, Kepuasan Kerja Perawat, dan Kualitas Perawatan terhadap Tingkat Kesembuhan Pasien di Jawa Timur. <i>Jurnal Multidisiplin West Science</i> . (539-547)			

Hubungan interpersonal (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan antarpersonal 2. Empati 3. Siap mendukung 4. Kepercayaan antar individu 5. Kesetaraan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat kepada rekan kerja. 2. Saya dapat berbicara secara terbuka dengan atasan mengenai masalah pekerjaan. 3. Saya berusaha memahami perasaan rekan kerja ketika berkomunikasi. 4. Saya menghargai sudut pandang orang lain meskipun berbeda dengan saya. 5. Rekan kerja saya memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan kerja. 6. Saya merasa mendapatkan dorongan positif dari lingkungan kerja. 7. Saya percaya pada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama. 8. Rekan kerja saya dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas. 9. Saya merasa diperlakukan setara dalam komunikasi di tempat kerja. 10. Pendapat saya dihargai oleh rekan kerja maupun atasan. 	Likert
(Chairunnisa et al., 2024) Pengaruh Hubungan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Aspek Psikologis: Sebuah Systematic Review. <i>Jurnal Psikologi</i> (14)			

Job Description (X4)	1. Pemahaman tugas kerja 2. Kejelasan pembagian pekerjaan 3. Batasan wewenang kerja 4. Kesesuaian tugas dengan posisi 5. Panduan pelaksanaan kerja	1. Saya memahami tugas utama yang menjadi tanggung jawab saya. 2. Saya mengetahui dengan jelas pekerjaan yang harus saya lakukan setiap hari. 3. Pembagian pekerjaan di tempat kerja saya sudah jelas. 4. Tidak terdapat duplikasi tugas dalam pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja saya. 5. Saya mengetahui batas wewenang dalam menjalankan pekerjaan. 6. Wewenang kerja saya dijelaskan dengan jelas oleh atasan. 7. Tugas yang saya lakukan sesuai dengan jabatan saya. 8. Pekerjaan saya mencerminkan posisi yang saya emban. 9. Terdapat panduan kerja tertulis dalam melaksanakan pekerjaan. 10. Panduan kerja membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik.	Likert
(Kervin & Wasiman, 2023b) Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam. <i>eCo-Buss.</i> (533-541)			

Terhadap Aspek Psikologis: Sebuah Systematic Review. *Jurnal Psikologi* (14)

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung Jawab 5. Kerja Sama	1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai standar perusahaan. 2. Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan. 3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. 4. Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. 5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 6. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik. 7. Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya. 8. Saya menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. 9. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim. 10. Saya berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan tim kerja.	Likert
(Nur Ainun Damanik & Husni Muharram Ritonga, 2025). Analisis Deskripsi Pekerjaan, Rekrutmen, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan. <i>GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi.</i> (35-50)			

HASIL

Tabel II
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	100	1	4	2.68	.631
Ketersediaan Sumber Daya	100	2	5	3.29	.652
Hubungan Interpersonal	100	2	5	3.42	.493
Job Description	100	2	5	3.52	.613
Kinerja Karyawan	100	2	5	3.41	.565
Valid N (listwise)	100				

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis regresi berganda, peneliti perlu memastikan data memenuhi anggapan klasik sehingga hasil regresi valid serta tidak bias. Uji asumsi klasik yang dilakukan dengan ujinormalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel III
Hasil Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29263033
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.070
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji normalitas menyimpulkan nilai signifikan sebesar 0,189, yang mana lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV
Hasil Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.178	3.872		1.079	.283		
	Stress Kerja	-.352	.055	-.393	-6.377	.000	.944	1.060
	Ketersediaan Sumber Daya	.441	.052	.509	8.453	.000	.987	1.013
	Hubungan Interpersonal	.341	.070	.297	4.874	.000	.960	1.041
	Job Description	.375	.055	.407	6.765	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari uji multikolinearitas menyimpulkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, yang dimana dapat di simpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa antar variabel independen tidak saling berhubungan erat.

Uji Heterokedastisitas

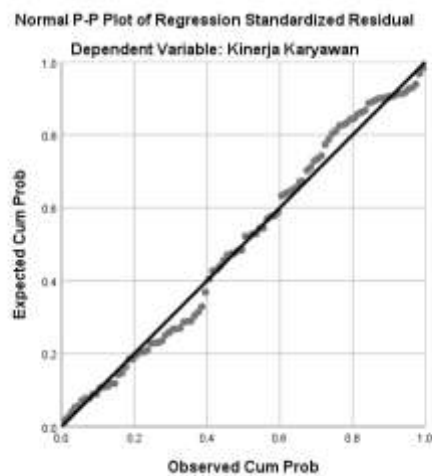
Tabel IV
Hasil Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.599	2.034		2.752	.007
	Stress Kerja	.025	.029	.088	.853	.396
	Ketersediaan Sumber Daya	-.025	.027	-.094	-.927	.356
	Hubungan Interpersonal	-.052	.037	-.146	-1.424	.158
	Job Description	-.025	.029	-.086	-.851	.397

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heterokedastisitas menyimpulkan bahwa nilai signifikansi semua variabel independen berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi memenuhi syarat homokedastisitas. sehingga dapat disimpulkan model regresi dinilai stabil dan tidak bias.

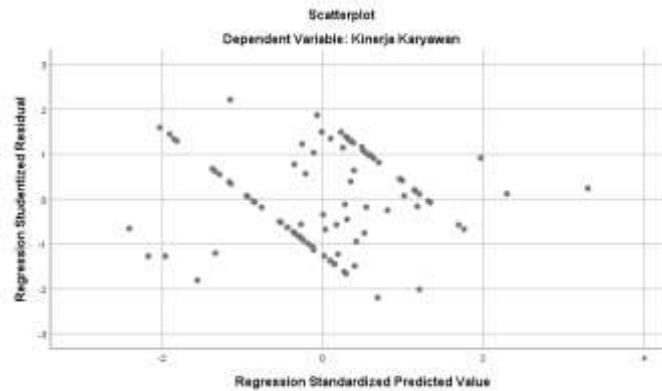
Gambar I
Grafik Probability Plot



Hasil uji grafik p-plot memperlihatkan bahwasannya pola penyebaran yang ada dan menyebar di sekeliling garis miring dan arah titik ikuti arah garis tersebut sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya data berdistribusi normal dan mencukupi asumsi normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar II
Grafik Scaterplot



Pada diatas memperlihatkan bahwasannya titik menyebar dengan bebas dan belum menyusun sebuah bentuk tertentu menjadikannya bisa diambil kesimpulan bahwasannya tidak didapati heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Analisis Linear Berganda

Tabel V
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.178	3.872		1.079	.283
	Stress Kerja	-.352	.055	-.393	-6.377	.000
	Ketersediaan Sumber Daya	.441	.052	.509	8.453	.000
	Hubungan Interpersonal	.341	.070	.297	4.874	.000
	Job Description	.375	.055	.407	6.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel VI
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.646	3.361
a. Predictors: (Constant), Job Description, Hubungan Interpersonal, Ketersediaan Sumber Daya, Stress Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,660, menunjukkan Stress Kerja, Ketersediaan Sumber Daya, Hubungan Interpersonal, dan *Job Description* secara simultan mampu menjelaskan 66,0% variasi Kinerja Karyawan, sehingga sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji T

Tabel VII
Hasil T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.178	3.872		1.079	.283
	Stress Kerja	-.352	.055	-.393	-6.377	.000
	Ketersediaan Sumber Daya	.441	.052	.509	8.453	.000
	Hubungan Interpersonal	.341	.070	.297	4.874	.000
	Job Description	.375	.055	.407	6.765	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

- a. Stress Kerja mempunyai nilai t -6,377 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, Artinya, menyimpulkan variabel Stress Kerja berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Ketersediaan Sumber Daya memiliki nilai t hitung sebesar 8,453 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya dapat dimenunjukann bahwa ketersediaan sumberdaya ini berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Hubungan Interpersonal memiliki nilai t 4,874 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang dimana menunjukkan variabel ini tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. *Job Description* memiliki nilai t 6,765 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya dapat disimpulkan *Job Description* berpengaruh besar pada variabel Y.

Uji F

Tabel VIII
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2084.490	4	521.122	46.126	.000 ^b
	Residual	1073.300	95	11.298		
	Total	3157.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Job Description, Hubungan Interpersonal, Ketersediaan Sumber Daya, Stress Kerja

Hasil uji F menyimpulkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, artinya menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja, Ketersediaan Sumber Daya, Hubungan Interpersonal, dan *Job Description* secara menyeluruh atau simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

Temuan ini menyimpulkan bahwa model regresi yang ada mempunyai kelayakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Stress kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil ini menyimpulkan bahwa Stress Kerja dapat mempengaruhi secara signifikan pada Kinerja Karyawan dengan kearah negatif. Yang berarti, dengan tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka nantinya produktivitas yang dihasilkan cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan teori yang nyatakan oleh Stephen P. Robbins yang menyatakan bahwa stres kerja berlebihan dapat mengganggu kondisi psikologis individu sehingga menurunkan produktivitas dan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

2. Pengaruh Ketersediaan Sumber Daya terhadap Kinerja Karyawan

Hasilnya menyimpulkan Ketersediaan Sumber Daya berdampak signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan. Hal ini tersebut menunjukkan, semakin memadai sumber daya yang ada pada perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pandangan Jay Barney dalam teori *resource-based view*, yang menekankan bahwa sumber daya adalah faktor strategis dalam meningkatkan kinerja serta keunggulan organisasi.

3. Pengaruh Ketersediaan Sumber Daya pada Kinerja Karyawan

Hasil ini menyimpulkan bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh secara signifikan bahkan positif pada Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hubungan kerja yang harmonis antar individu dalam organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini sama dengan teori hubungan manusia yang dinyatakan oleh Elton Mayo yang menegaskan jika interaksi sosial yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Pengembangan Karir (X4) terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z (Y)

Hasil ini menyimpulkan bahwa Job Description berpengaruh signifikan bahkan positif pada Kinerja Karyawan. Yang berarti, kejelasan uraian tugas serta tanggung jawab yang dimiliki karyawan akan membantu mereka dalam bekerja secara lebih terarah dan efisien. Temuan ini sejalan dengan teori desain pekerjaan dari J. Richard Hackman dan Greg Oldham yang

menyatakan bahwa kejelasan peran dan struktur pekerjaan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja individu

KESIMPULAN

Dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diartikan bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki pengaruh signifikan terhadap Pada Karyawan pada PT Mas Lestari Perkasa. Pada Uji hasil t menyimpulkan bahwa variabel Stres Kerja, Ketersediaan Sumber Daya, Hubungan Interpersonal, dan Job Description masing-masing mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa setiap faktor mempunyai peran penting untuk menentukan tingkat kinerja karyawan.

Stress Kerja terbukti memberikan dampak yang nyata terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan kondisi psikologis karyawan menjadi salah satu aspek krusial dalam mendukung performa kerja. Di sisi lain, Ketersediaan Sumber Daya yang memadai juga terbukti mampu meningkatkan kinerja, karena memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Selain itu, Hubungan Interpersonal yang baik turut berkontribusi dalam lingkungan kerja yang nyaman sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas. Kejelasan Job Description juga menjadi faktor penting yang membantu karyawan memahami uraian tugas dan tanggung jawabnya secara lebih terarah.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja, Ketersediaan Sumber Daya, Hubungan Interpersonal, dan Job Description sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari banyak kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh.

Dengan demikian, PT Mas Lestari Perkasa diharapkan dapat memperhatikan dan mengelola keempat faktor tersebut secara terpadu guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.