

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INLINE FLOW SPECIALTY

Lisa Amalia^{1*}, Etty Sriwahyuni²; chablullah wibisono³

¹ Fakultas Ekonomi, Program studi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Program studi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Program studi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

Correspondence: ^{1*}lisaamalya@gmail.com, ²ettysriwahyuni@univbatam.ac.id;

³chablullahwibisono@univbatam.ac.id

Abstract – The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress, work environment and workloads on employee's performance partially and simultaneously. The population in this study were employees of PT. Inline Flow Specialty as many as 52 employees. Data collection was carried out through distributing questionnaires and analyzing the data obtained using quantitative data analysis. Quantitative analysis includes: Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis testing through t test and F test, and coefficient of determination (R²), Data processing with the help of SPSS 21 Software. The data that have met the validity, reliability and classical assumption test from the results of multiple linear regression test obtained by the following equation: $Y = 19,439 + (-0.244X_1) + 0.834X_2 + 0.102X_3 + e$ From the results of the t test (partial) it shows that work stress has a significant effect on performance, work environment has a significant effect on performance, and workloads has no significant effect on performance and simultaneously work stress, work environment and workloads have a significant effect on Performance. The results of the coefficient of determination test (R²) are known that 24.6% of the variation in performance can be explained by the variables of Work Stress, Work Environment and Workloads. While the remaining 75.4% (100% - 24.6%) was applied by other variables that were not proposed in this study.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Workloads and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagimanajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam

perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Perusahaan yang memiliki sumberdaya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Tidak lepas dari itu pihak



perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi, keberadaan sumberdaya manusia harus direncanakan dan dikelola dengan baik.

PT. Inline Flow Specialty merupakan sebuah perusahaan yang berada di Batam yang bergerak dibidang Oil & Gas yang dimana tentunya mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus diperhatikan sehingga perusahaan tidak kehilangan karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik. Untuk kelancaran perusahaan dan memiliki produktivitas yang baik juga.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik, tidak adanya stress kerja dan beban kerja yang dialami secara berlebihan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan. Salah satu penghambat dalam kinerja karyawan di perusahaan adalah adanya Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban kerja yang dihadapi Karyawan. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inline Flow Specialty. Rumusan masalah mencakup pertanyaan tentang dampak stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara

terpisah serta secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk memahami pengaruh masing-masing variabel ini terhadap kinerja karyawan. Manfaat penelitian meliputi manfaat teoritis dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan dan manajemen PT. Inline Flow Specialty, manfaat praktis dalam pengembangan media pembelajaran serta manfaat bagi penulis dalam peningkatan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Stress Kerja

Menurut Siagian (2011 : 26) stress dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, dan perilaku. Stress Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan.

Indikator Stres Kerja

Rivai dan Mulyadi (2011:309) mengemukakan beberapa gejala stres di tempat kerja:

- a. Kepuasan kerja rendah
- b. Kinerja yang menurun
- c. Semangat dan energi menjadi hilang
- d. Komunikasi tidak lancar
- e. Pengambilan keputusan jelek
- f. Kreativitas dan inovasi kurang
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi



karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Indikator lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012:44) adalah:

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Beban Kerja

Menurut Permendagri No 12/2008 Pasal 7 ayat (2), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, sedangkan menurut Menpan pengertian beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Kepmenpan No: KEP/75/M.PAN/7/2004, Bab II A.5). Tarwaka (2011:106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) Beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diempu oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu kerja yang sesuai dengan (Standar

Operasional Prosedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki (Standar Operasional Prosedur) atau tidak konsisten dalam melaksanakan (Standar Operasional Prosedur), penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai
Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*Perfomance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*).

Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2012:189) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil Kerja
Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecepatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara situasi kerja yang ada.

5. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

KERANGKA KONSEPTUAL

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Monika (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Indrawati (2014) serta penelitian Kurniawan dan Iksari (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

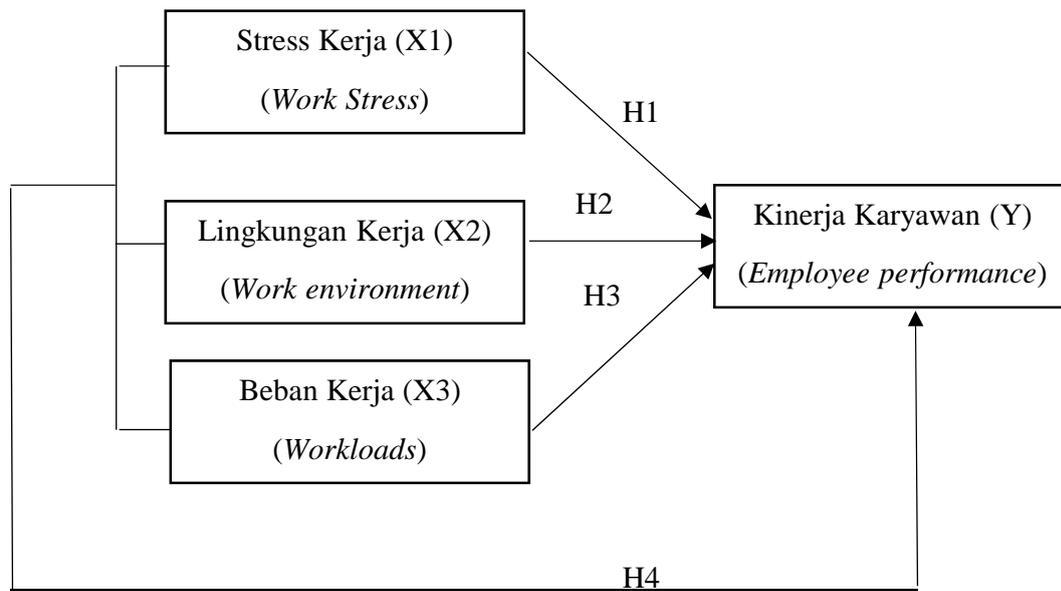
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut didukung oleh penelitian dilakukan oleh Astianto dan Supriyadi (2014) serta penelitian Monika (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.



Model Penelitian



Gambar 2.1: Model Penelitian

Specialty yang berlokasi di Puri Industrial Park 2000 Blok D No.03 Batam Centre, Batam Kepulauan Riau, Indonesia.

Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian hipotesis merupakan penjelasan sementara perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis yaitu jawaban sementara atas permasalahan yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Terdapat pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat atau objek penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang Oil & Gas yang dilakukan di PT. Inline Flow

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk melakukan suatu pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapakomponen masalah variabel dan indikator.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk menjawabnya dan dengan maksud untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Inline Flow Specialty di kawasan Puri Industrial Park 2000 Blok D No.3 Batam Centre sejumlah 52 orang dan dalam penelitian ini sampel ditentukan secara sensus, yang artinya menggunakan seluruh

populasi sebagai penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Inline Flow Specialty yang berlokasi di Kawasan Puri Industrial Park 2000 Blok D No. 3 Batam Centre, Batam berdiri tahun 2011. Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan oleh sekelompok personel berpengalaman dengan lebih dari 20 tahun pengalaman dalam aplikasi saringan, filtrasi, katup & bejana tekan. Kami merancang dan memproduksi strainer, katup, bejana tekan, skid, tangki penyimpanan dan spool pipa yang digunakan dalam industri Minyak & Gas, Pembangkit Listrik, Petrokimia dan lainnya.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas dan Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Variabel Stress Kerja (X1) diukur dengan 9 butir pernyataan untuk kepentingan pengujian validitas dan reliabilitas. Kita bisa melihat perhitungan korelasi untuk uji validitas “stress kerja” dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

TABEL 3.12

Hasil Uji Variabel Stress Kerja (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,796	0,349	Valid
X1.2	0,709	0,349	Valid
X1.3	0,787	0,349	Valid
X1.4	0,468	0,349	Valid
X1.5	0,759	0,349	Valid
X1.6	0,814	0,349	Valid
X1.7	0,594	0,349	Valid
X1.8	0,484	0,349	Valid
X1.9	0,793	0,349	Valid

Dari data table 3.12 diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai

Corelation diatas 0,349 jadi dapat dikatakan bahwa variabel Stress Kerja adalah valid.

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9

Sementara itu reliabilitas variabel Stress Kerja memiliki nilai *Crombach's Alpha* 0,863 yang berarti melebihi batas 0,60. Berarti ini dapat dikatakan bahwa variable Stress Kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X2) diukur dengan 9 butir pernyataan untuk kepentingan pengujian validitas dan reliabilitas. Kita bisa melihat perhitungan korelasi untuk uji validitas “ lingkungan kerja” dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut:

TABEL 3.13

Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,577	0,349	Valid
X2.2	0,663	0,349	Valid
X2.3	0,724	0,349	Valid
X2.4	0,496	0,349	Valid
X2.5	0,465	0,349	Valid
X2.6	0,398	0,349	Valid
X2.7	0,679	0,349	Valid
X2.8	0,587	0,349	Valid
X2.9	0,704	0,349	Valid

Dari data table 3.13 diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corelation* diatas 0,349 jadi dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja adalah valid.



Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	9

Sementara itu reliabilitas variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,735 yang berarti melebihi batas 0,60. Berarti ini dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Variabel Beban Kerja (X3) diukur dengan 9 butir pernyataan untuk kepentingan pengujian validitas dan reliabilitas. Kita bisa melihat perhitungan korelasi untuk uji validitas “beban kerja” dapat dilihat pada tabel 3.14 berikut:

Tabel 3.14

Hasil Uji Variabel Beban Kerja (X3)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,619	0,349	Valid
X3.2	0,413	0,349	Valid
X3.3	0,635	0,349	Valid
X3.4	0,701	0,701	Valid
X3.5	0,419	0,349	Valid
X3.6	0,652	0,349	Valid
X3.7	0,373	0,349	Valid
X3.8	0,715	0,349	Valid
X3.9	0,707	0,349	Valid

Dari data table 3.14 diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai

Corelation diatas 0,349 jadi dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja adalah valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	9

Sementara itu reliabilitas variabel beban kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,757 yang berarti melebihi batas 0,60. Berarti ini dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya

Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) diukur dengan 11 butir pernyataan untuk kepentingan pengujian validitas dan reliabilitas. Kita bisa melihat perhitungan korelasi untuk uji validitas “stress kerja” dapat dilihat pada tabel 3.15 berikut:

Tabel 3.15

Hasil Uji Variabel Kinerja (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,779	0,349	Valid
Y2	0,740	0,349	Valid
Y3	0,679	0,349	Valid
Y4	0,789	0,349	Valid
Y5	0,766	0,349	Valid
Y6	0,759	0,349	Valid
Y7	0,641	0,349	Valid
Y8	0,800	0,349	Valid
Y9	0,788	0,349	Valid
Y10	0,685	0,349	Valid
Y11	0,595	0,349	Valid

Dari data table 3.15 diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corelation* diatas 0,349 jadi dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja adalah valid.

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	11

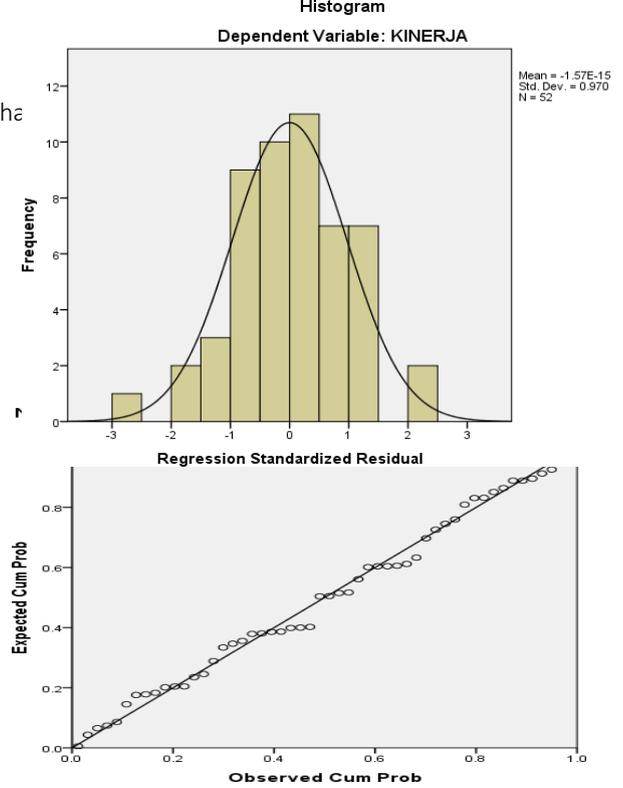
Sementara itu reliabilitas variabel Kinerja memiliki nilai *Crombach's Alpha* 0,903 yang berarti melebihi batas 0,60. Berarti ini dapat dikatakan bahwa variable Kinerja adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Rumengan dkk (2020:104) Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyaipola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Gambar 4.2: Hasil Uji Normalits dalam Histogram



Berdasarkan Gambar 4.9 diatas, hasil dari uji normalitas dalam histogram residual menunjukkan bahwa data distribusi normal karena grafik membentuk lonceng yang merupakan syarat untuk dapat dilakukan uji regresi.

Gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap kinerja. Dapat dilihat dari penyebaran titi-titik yaitu penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, yang berarti nilai dari residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

TABEL 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.439	8.016		2.425	.019		
Stress Kerja	-.244	.110	-.331	-2.217	.031	.703	1.423
Lingkungan Kerja	.834	.215	.568	3.875	.000	.732	1.367



Beban kerja	.102	.156	.085	.653	.517	.934	1.070
-------------	------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa VIP dari Stress Kerja 1.423, untuk Lingkungan Kerja 1.367 dan Beban Kerja adalah 1.070, hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki multikolinieritas dikarenakan VIF tidak ada melebihi dari nilai batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5).

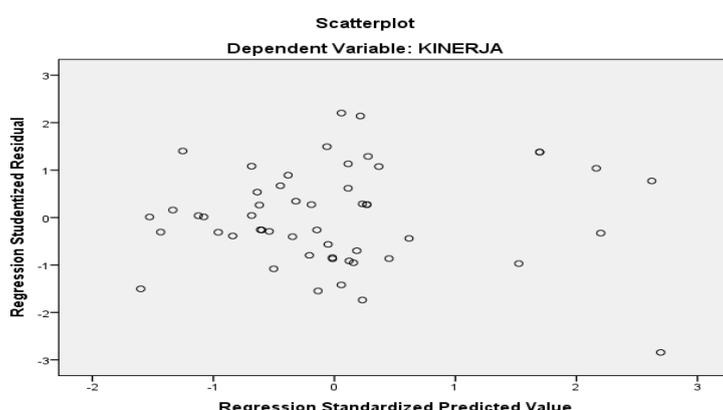
Uji Heterokedastisitas

heterokedasitas adalah jika:

1. Penyebaran titik-titik tidak berpola
2. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
3. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengandung makna dalam suatu persamaan regresi yang didalamnya terdapat lebih dari



Gambar 4.4: Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas dapat di simpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi klasik heterokedasitas dikarenakan titik-titik data tidak menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 dan titik-titik data tidak berpola.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Ciri-ciri tidak terdapat

satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan = Konstanta
- b = Koefisien Regresi X1 = Stress Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja X3 = Beban Kerja
- e = Error

TABEL 4.10
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

			Beta				
	B	Std. Error		Tolerance	VIF		
(Constant)	19.439	8.016		2.425	.019		
Stress Kerja	-.244	.110	-.331	-2.217	.031	.703	1.423
Lingkungan Kerja	.834	.215	.568	3.875	.000	.732	1.367
Beban kerja	.102	.156	.085	.653	.517	.934	1.070

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian individu yang disajikan dalam tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model regresi sebagai berikut.

$$Y = 19.439 - 0,244X_1 + 0,834X_2 + 0,102X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) untuk persamaan regresi adalah sebesar 19,434 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa apabila Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) sama dengan nol, maka nilai Kinerja karyawan sebesar 19,434.
2. Koefisien bernilai negatif artinya semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Koefisien $b_1 = -0.224$ menunjukkan peningkatan 1 skor stress kerja akan kinerja sebesar -0.224 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan.
3. Koefisien bernilai positif artinya terjadi

pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Koefisien $b_2 = 0,834$ menunjukkan peningkatan 1 skor lingkungan kerja akan kinerja sebesar 0,834 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan.

5. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja. Semakin berkurang beban kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Koefisien $b_3 = 0,102$ menunjukkan peningkatan 1 skor beban kerja akan kinerja sebesar 0,102 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan.

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji *t-test* digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*). Berikut hasil uji t :

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Toleran	VIF



		Error				ce	
(Constant)	19.439	8.016		2.425	.019		
STRESS KERJA	-.244	.110	-.331	-2.217	.031	.703	1.423
LINGKUNGAN	.834	.215	.568	3.875	.000	.732	1.367
KERJA							
BEBAN KERJA	.102	.156	.085	.653	.517	.934	1.070

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.11 diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hipotesis pada penelitian ini adalah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,217 dengan nilai signifikan 0,031 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hipotesis pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,875 dengan nilai signifikan 0,000 dimana

lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hipotesis pada penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,653 dengan nilai signifikan 0,517 dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Uji signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependet*) secara bersama-sama. Dapat dilihat pada Tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji F Test
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	251.414	3	83.805	5.222	.003 ^b
1 Residual	770.355	48	16.049		
Total	1021.769	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, StressKerja

Sumber: Data SPSS yang diolah 2021

Pada Tabel 4.15 terlihat nilai F test = 5.222 dengan tingkat signifikan (sig) = 0,003. Karena nilai signifikan 0,003 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka model regresi yang diperoleh adalah signifikan atau dapat dikatakan Stress Kerja,

Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat

(dependent).

Tabel 4.13
Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.199	4.006

c. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja

d. Dependent Variable: KINERJA Sumber : Data SPSS yang di olah 2021

Pada tabel 4.13 terlihat nilai R-Square (R²) sebesar 0,246 hingga dapat dihitung koefisien Determinasi (R²) sebesar 24,6%. Hal ini berarti 24,6% dari variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 75,4% (100% - 24,6%) diterapkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:204) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,217 dengan nilai signifikan 0,031 dimana lebih kecil dari 0,05 . Hal ini berarti stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel ini yaitu sebagai berikut:

I Wayan Bayu Sandiarta (2020). Pengaruh Stress kerja Terhadap kinerja

karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi Graha Canti Semawang –Sanur. Adapun hasil penelitian tersebut adalah Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di Koperasi Graha Canti. Hal ini menunjukkan bahwa jika Stress Kerja di Koperasi Graha Canti Semawang – Sanur semakin meningkat maka kepuasan kerja di Koperasi Graha Canti akan menurun.

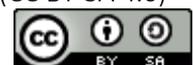
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2013:25) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.875 dengan nilai signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 . Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel ini yaitu sebagai berikut:

Apfia Ferawati (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian tersebut adalah Lingkungan kerja



mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Munandar (2012:383) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,653 dengan nilai signifikan 0,517 dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel ini yaitu sebagai berikut:

Agripa Toar Sitepu (2013). Beban kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Adapun hasil penelitian ini adalah Variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja dengan menggunakan uji F diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja. Untuk mengetahui hal ini bisa dilihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai F test = 5,222 dengan

tingkat signifikan ($\text{sig} = 0,003 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka model regresi yang di peroleh adalah signifikan atau dapat dikatakan Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel ini yaitu sebagai berikut:

Leonardo Hendy Lukito (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mas Distribusi Nusantara Semarang.

Adapun hasil penelitian ini adalah Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan Variabel Stress Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Stress Kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Kedua, Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Ketiga, Beban Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Keempat, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kelima, pengujian hipotesis simultan dengan uji F juga memperkuat temuan bahwa Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja. Terakhir, R-Square (R^2) sebesar 0,246 mengindikasikan bahwa 24,6% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja,

dan Beban Kerja, sementara 75,4% sisanya (100% - 24,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sinta Monika. 2015. *Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia*. Bandung: Perkasa.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldloud)*. Solo: Harapan Press.

