

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang)

Safana Dyra Wahyu Putri, Siti Saroh, Ratna Nikin Hardati

Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT.

Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: dyrasafana7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Jumlah sampel sebanyak 140 responden serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang. Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh yang negatif antara variabel beban kerja terhadap PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of work environment, workload, and work stress on employee performance (study on employees of PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang). This type of research is quantitative. Methods of data collection using a questionnaire. The number of samples is 140 respondents and using multiple linear regression analysis method which is processed using SPSS 25. The results show that there is a simultaneous effect of work environment variables, workload, and work stress on the performance of employees of PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang. Partially there is an influence between work environment variables on the performance of employees of PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang and work stress variables on the performance of employees of PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang. While partially there is a negative influence between the workload variables on PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Stress, Employee Performanc

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Hal ini dikarenakan pada hakikatnya, sumber daya manusia dibutuhkan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana agar tercapainya tujuan perusahaan.

Terwujudnya tujuan organisasi, perusahaan maupun instansi memerlukan kinerja yang baik dan berkualitas. Hal itu diharapkan dapat mendorong tercapainya keunggulan dalam bersaing dari organisasi. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas perusahaan yang unggul dan berkualitas. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan membuat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas. Afandi (2016:69) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

Setiap perusahaan akan mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan serta faktor apa saja yang menjadi penghambat, termasuk di PT. Surya Baru Cell (SBC) Berkah Bersama. PT. SBC Berkah Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perdagangan. Keunikan atau keunggulan perusahaan ini adalah menjual berbagai macam produk yang cukup lengkap seperti handphone dan aksesoris, pulsa dan perdana, laptop, printer, speaker, optik, kosmetik, jam dan mainan, peralatan dapur elektronik dan manual, elektronik serta mebel.

Terdapat banyak faktor yang saling berpengaruh dan berkaitan untuk mewujudkan perkembangan yang pesat tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja. Menurut Afandi (2016:52) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan

diperoleh hasil kerja yang maksimal. Beban kerja juga merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. SBC untuk memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan cukup memadai.

Berdasarkan fakta di lapangan, setiap karyawan yang bertugas mendapat ruangan yang sesuai dengan divisi mereka meskipun ruangan yang disediakan tidak terlalu luas. Lampu penerangan (pencahaya) yang disediakan cukup memadai, tata warna dan dekorasi didominasi dengan warna putih. Bahkan juga ada iringan musik yang digunakan selama perusahaan beroperasi. Mahawati dkk (2021:4) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

PT. SBC Berkah Bersama memiliki 2 departemen yaitu departemen *front office* dan *back office*. Departemen *front office* terdiri dari divisi pemasaran 1, pemasaran 2, dan pemasaran 3. Kemudian untuk departemen *back office* terdiri dari divisi gudang, admin, kreatif, HR&QC (*Human Resources & Quality Control*) dan audit. Masing-masing memiliki tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan target yang harus dicapai. Setiap divisi memiliki tuntutan target yang tinggi dengan *deadline* yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

Faktor pendukung yang lain dari kinerja karyawan yang kurang produktif adalah stres kerja. "Stres yang berlebih jika dikelola dengan baik tentunya akan berdampak baik dan dapat disesuaikan dengan lingkungan kerja (Khuong & Yen, 2016)". Stres kerja yang dialami karyawan bervariasi, dimana akan terdeteksi ketika evaluasi kinerja. Karyawan yang mengalami stres akan ditangani terlebih dahulu seperti diberikan motivasi, peringatan jika kinerjanya semakin buruk, atau jika sudah tidak bisa membendung

stres yang dialami karyawan akan mengajukan *resign*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. SBC BERKAH BERSAMA).**”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang?
2. Apakah beban kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang?

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:52) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:52) Faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik dan psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik
2. Faktor Lingkungan Psikis

Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 55) Aspek pembentuk lingkungan kerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan Kerja
2. Kondisi Kerja
3. Hubungan Karyawan

Indikator Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Afandi (2016:57) Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Lampu Penerangan/Cahaya Tempat Kerja
 - b. Sirkulasi Udara
 - c. Keamanan
 - d. Temperatur dan Suhu Udara
 - e. Kebisingan
 - f. Tata Warna
 - g. Dekorasi
 - h. Bunyi Musik
2. Lingkungan Non Fisik
 - a. Hubungan Kerja antara Pimpinan dan Bawahan
 - b. Hubungan Kerja antar Rekan Kerja

Beban Kerja

Mahawati dkk (2021:4) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:24), faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor Internal dimana merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi akibat beban kerja eksternal diantaranya usia, status kesehatan, motivasi, jenis kelamin. Sedangkan, faktor eksternal merupakan beban kerja yang mempengaruhi berasal dari luar tubuh karyawan, lingkungan kerja dan organisasi karyawan.

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:33) terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diterima oleh karyawan, antara lain:

- 1) Kondisi Pekerjaan
- 2) Penggunaan Waktu
- 3) Target yang harus dicapai

Stres Kerja

Menurut Handoko (2014:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kerja dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Indikator Stres Kerja

Gibson et al. dalam Erawati et al., 2019 menyatakan stres kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut.

1. Tekanan Individu
2. Tekanan Kelompok
3. Tekanan Lingkungan Fisik
4. Tekanan Keorganisasian

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:69) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:71), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Dimensi Kinerja

Menurut Afandi (2016:73), dimensi kinerja terdiri dari 3 dimensi yaitu:

1. Dimensi Hasil Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Sifat Pribadi

Indikator Kinerja

Bernadin & Russell (1993), dalam Siahaan (2007) mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timelines*
4. *Cost-Effectiveness*
5. *Need for supervisor*
6. *Interpersonal impact*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah PT. SBC Berkah Bersama, Jl. Gubernur Suryo No. 15 Ngoro, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

Variabel Operasional

“Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2015)”. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu: Variabel Bebas dan Variabel Terikat:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Beban Kerja
- c. Stres Kerja
- d. Kinerja Karyawan

Tabel Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Fisik 1.Lampu Penerangan/ Cahaya Tempat Kerja	Afandi (2016)

	2.Sirkulasi Udara 3. Keamanan 4.Temperature dan Suhu udara 5. Kebisingan 6.Tata waran 7.Dekorasi 8.Bunyi Musik 9.Hubungan Kerja antara Pimpinan dengan bawahan 10.Hubungan Kerja antar Rekan Kerja	
Beban Kerja (X2)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3.Target yang Harus Dicapai	Koesoemowidjojo (2017:33)
Stres Kerja (X3)	1.Tekanan Individu 2.Tekanan Waktu 3.Tekanan Lingkungan Fisik 4.Tekanan Keorganisasian	Gibson dalam Erwati et al (2019)
Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>Quality</i> (Kualitas) 2. <i>Quantity</i> (Kuantitas) 3. <i>Timelines</i> (Tepat waktu) 4. <i>Cost-Effectiveness</i> (Efektivitas Biaya) 5. <i>Need of supervisor</i> (Kebutuhan Pengawas) 6. <i>Interpersonal impact</i> (Hubungan Antar Perseorangan)	Bernadin & Russell (1993)

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SBC Berkah Bersama yang berjumlah 215 orang.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan

probability sampling yang berjenis *simple random sampling*. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 140.

Sumber Data

Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. SBC Berkah Bersama Jombang.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel- tabel atau diagram-diagram.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Metode Analisis Data

a). Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:75) Uji Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

b). Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:85) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

c). Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* terdapat ketentuan sebagai berikut:

- Jika probabilitas (sig) kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak terdistribusi normal.
- Jika probabilitas lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.

d). Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277) Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Uji Hipotesis

a). Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

b). Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari indikator lingkungan kerja fisik (lampu

Metode Analisis Data

a). Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai r hitung > nilai r tabel maka item valid
- 2) Jika Nilai r hitung < tabel maka item tidak valid.

b). Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapat data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* > 0,70.

Tabel 1 Hasil pengujian validitas dan reliabilitas

Variabel	Item Variabel	Total Corelation	R.Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,417	0,165	Valid
	X1.2	0,723	0,165	Valid
	X1.3	0,827	0,165	Valid
	X1.4	0,911	0,165	Valid
	X1.5	0,755	0,165	Valid
	X1.6	0,867	0,165	Valid
	X1.7	0,879	0,165	Valid
	X1.8	0,861	0,165	Valid
	X1.9	0,812	0,165	Valid
	X1.10	0,567	0,165	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,598	0,165	Valid
	X2.2	0,575	0,165	Valid
	X2.3	0,680	0,165	Valid
	X2.4	0,603	0,165	Valid
	X2.5	0,690	0,165	Valid
	X2.6	0,645	0,165	Valid
	X2.7	0,677	0,165	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,413	0,165	Valid
	X3.2	0,704	0,165	Valid
	X3.3	0,784	0,165	Valid
	X3.4	0,859	0,165	Valid
	X3.5	0,783	0,165	Valid
	X3.6	0,703	0,165	Valid
	X3.7	0,701	0,165	Valid
	X3.8	0,767	0,165	Valid
	X3.9	0,611	0,165	Valid
	X3.10	0,315	0,165	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,563	0,165	Valid
	Y2	0,790	0,165	Valid
	Y3	0,835	0,165	Valid
	Y4	0,883	0,165	Valid
	Y5	0,811	0,165	Valid
	Y6	0,660	0,165	Valid
	Y7	0,622	0,165	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97847539
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,061
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pengambilan keputusan normal tidaknya data dengan metode kolmogorov-smirnov adalah apabila data memiliki probabilitas (asyp.sig) lebih dari atau sama dengan 0,05 dan apabila nilai probabilitas (asymo.sig) kurang dari 0,05 maka data tidak dapat dikatakan normal. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai asymp.sig (2-tailed) 0,054. Hal tersebut berarti nilai asymp.sig sama dengan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui koefisien masing-masing variabel, maka dapat disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,310	1,702		1,945	,054
X1	,360	,051	,565	7,071	,000
X2	-,081	,092	-,031	-,885	,378
X3	,296	,064	,372	4,658	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,310 + 0,360 X_1 + (-0,081) X_2 + 0,261X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Y merupakan variabel terikat, variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas seperti, lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂), dan stres kerja (X₃), dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,360. Hal ini menyatakan

bahwa lingkungan kerja mempunyai sifat berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memenuhi maka kinerja karyawan juga akan menurun.

- Koefisien regresi untuk beban kerja sebesar -0,081, hal ini menyatakan bahwa beban kerja mempunyai sifat hubungan berbanding terbalik dan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila beban kerja terpenuhi, maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika beban kerja tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi untuk stres kerja sebesar 0,296. Hal ini menyatakan bahwa stres kerja mempunyai sifat berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu sebaliknya jika stres kerja tidak memenuhi maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil T hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,310	1,702		1,945	,054
X1	,360	,051	,565	7,071	,000
X2	-,081	,092	-,031	-,885	,378
X3	,296	,064	,372	4,658	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t_{hitung} variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7,071 dengan t_{tabel} 1,977 karena t_{hitung} > t_{tabel} dan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari

0,05 artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji t_{hitung} variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0.885 dengan t_{tabel} 1,997 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 0,378 lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Uji t_{hitung} variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,658 dengan t_{tabel} 1,997 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6283,537	3	2094,512	231,004	,000 ^b
	Residual	1233,113	136	9,067		
	Total	7516,650	139			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji f dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $231,004 > 2,67$. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil determinasi dapat disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,832	3,01115

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa dapat dipengaruhi sekitar 83.6% oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 16.4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. SBC Berkah Bersama), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan t_{hitung} $7,071 > 1,977$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,378 > 0,005$ dan t_{hitung} $-0,885 < 1,977$ dimana berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa stres kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan t_{hitung} $4,658 > 1,977$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (f) menunjukkan bahwa lingkungan kerja

(X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan f hitung $231,004 > 2,67$ dimana berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. SBC Berkah Bersama

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan adanya negosiasi waktu. Indikator yang paling mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan cukup berat dan target yang ditetapkan juga cukup tinggi. Hal tersebut dapat membuat karyawan stres meskipun karyawan tetap bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebaiknya, perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman lagi dan hiburan yang menarik bagi karyawan untuk mengurangi stres karyawan secara berkala sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini

dengan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept dan Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish (Group penerbita CV Buudi Utama)
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, Organisasi: Peilaku, Struktur, Proses, Jilid I (Jakarta: Erlangga 1997).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmowidjojo, S. M. R. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Mahawati, E., dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistika parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.