

The Effect Of Workload, Work Stress And Work Environment On Employee Performance Of CV. Kirana Bahari Indonesia

[Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia]

Dawam Raharjo Putra¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This study analyzes the effect of workload, work stress, and work environment on employee performance at CV. Kirana Bahari Indonesia. A quantitative explanatory approach was used, involving all 100 employees as the research population through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS 4.0. The results indicate that workload has a negative and significant effect on employee performance, meaning higher workloads tend to reduce performance levels. Similarly, work stress also shows a negative and significant effect, where increased stress leads to decreased employee performance. In contrast, the work environment has a positive and significant effect, suggesting that a safe, comfortable, and supportive work environment can enhance employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.383 shows that workload, work stress, and work environment explain 38.3% of the variation in employee performance, while the remaining 61.7% is influenced by other factors outside the research model. These findings are expected to assist management in optimizing workload distribution, managing work stress, and improving the work environment to enhance employee performance sustainably.*

Keywords - *Workload; Job Stress, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia sebanyak 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan tingkat stres kerja menyebabkan penurunan kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 38,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengelola beban kerja, mengendalikan stres kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.*

Kata Kunci - *Beban Kerja, Stress Kerja; Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung berkaitan dengan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor internal organisasi, di antaranya beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja [1].

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu beban kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai target tertentu sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. [2] Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan berlebih, menurunkan kinerja, bahkan memicu stres kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga tidak efisien dan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, analisis beban kerja penting dilakukan agar jumlah tenaga kerja dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu. Pengukuran beban kerja memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan alokasi tugas, sehingga karyawan dapat

bekerja secara optimal. [3] selain itu, salah satu faktor penting yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja.

Stres kerja menjadi salah satu dampak yang muncul apabila beban kerja tidak seimbang.[4] Pekerjaan perlu dilakukan dengan memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Namun, apabila karyawan mengalami ketegangan, rasa takut, atau kecemasan, hal tersebut bisa menurunkan performa mereka. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, pengaturan tugas, posisi fisik, serta struktur organisasi yang kurang jelas juga dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang menunjang aktivitas kerja karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mampu memotivasi, hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. [7] Lingkungan kerja juga memiliki peran yang erat dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, karena suasana kerja yang segar, nyaman, dan sesuai dengan standar kelayakan akan membantu menciptakan rasa nyaman bagi karyawan saat menjalankan tugasnya. [8]

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[9] Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hal serupa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [10] Pada penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [11] Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsisten antara Beban kerja pada Kinerja Karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. [12] Penelitian lain menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [13] Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. [14] Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsisten antara Beban kerja pada Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Kinerja karyawan. [15] Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hasil yang serupa bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. [16] Penelitian yang berbeda juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [17] Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsisten antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Fenomena penurunan kinerja karyawan juga ditemukan pada CV. Kirana Bahari Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan ikan. Penurunan kinerja ditandai dengan tidak tercapainya target produksi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja akibat tuntutan target produksi, stres kerja yang dipicu oleh batas waktu pekerjaan dan lembur, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja, khususnya bagi karyawan lapangan.

Berdasarkan fenomena empiris dan ketidakkonsistenan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini menjadi penting dan relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Rumusan Masalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Kirana Bahari Indonesia
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Kirana Bahari Indonesia
3. Apakah Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kirana Bahari Indonesia

Pertanyaan Penelitian : Apakah Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana BahariIndonesia

Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh dari Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia

Kategori SDGs : Penelitian ini mengacu pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) poin ke-8, yang menekankan pentingnya menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja serta penyediaan pekerjaan yang layak bagi semua kalangan.

LITERATURE REVIEW

Beban Kerja

Beban kerja merupakan penetapan jumlah waktu kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam kurun waktu tertentu. [19] Beban kerja adalah kumpulan aktivitas yang menuntut kemampuan mental maupun fisik yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. [20] Beban kerja, seperti target yang ditetapkan oleh organisasi, merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan. Beban kerja yang sesuai akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. [21] Namun, jika beban kerja terlalu berat, karyawan akan mengalami kelelahan, stres, dan akhirnya penurunan kinerja. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi, yang juga berdampak negatif terhadap kinerja. [22] Peneliti sebelumnya menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. [23] Adapun Indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Jumlah Tugas atau Aktivitas : Mengidentifikasi berapa banyak tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Waktu yang Diperlukan : Mengukur durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Kualitas Pekerjaan : Mengevaluasi apakah hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan, yang juga mencerminkan tingkat kesulitan atau beban dari pekerjaan tersebut.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa tertekan saat menghadapi tuntutan pekerjaannya. Tingkat stres yang berlebihan dapat melemahkan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja dan mengganggu pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan. [24] stres kerja yang tinggi berkorelasi dengan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingginya turnover karyawan. [13] menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. [12] Adapun indikator stres kerja sebagai berikut :

1. Kelelahan: Karyawan merasa kelelahan atau kehabisan energi meskipun telah cukup tidur, yang dapat menunjukkan bahwa tubuh mengalami stres berlebihan.
2. Kecemasan: Perasaan cemas atau khawatir berlebihan mengenai pekerjaan, deadline, atau evaluasi kinerja.
3. Penurunan Produktivitas: Karyawan mengalami penurunan kinerja, lebih sering melakukan kesalahan, atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang dihadapi dalam proses kerja, seperti peralatan, metode kerja, suasana sekitar, serta aturan yang berlaku, baik secara individu maupun dalam kelompok. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. [17] Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk—baik secara fisik maupun sosial—dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat, dan menyebabkan gangguan kesehatan. [25]. Peneliti sebelumnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. [26] Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

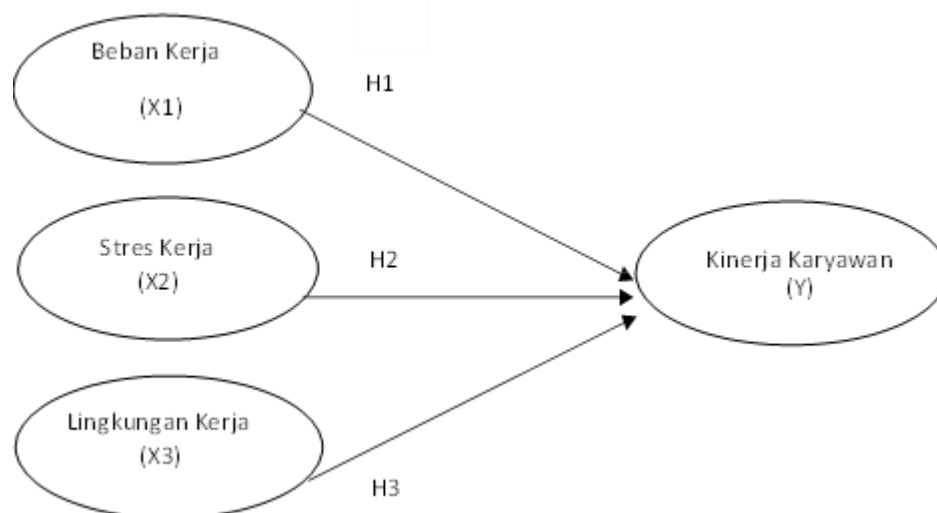
1. Kebersihan: Lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan terorganisir memberikan kenyamanan bagi karyawan.
2. Keamanan Fisik: Ketersediaan prosedur dan perlindungan terhadap potensi bahaya fisik, seperti perlengkapan keselamatan (misalnya, alat pemadam kebakaran) dan lingkungan yang bebas dari risiko kecelakaan.
3. Komunikasi Terbuka: Karyawan merasa bebas untuk mengungkapkan pendapat, ide, atau keluhan tanpa takut akan konsekuensi negatif. Ini menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pelaksanaan tugas serta hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi, karyawan perlu mengutamakan kepentingan serta kepuasan kerja dengan memberikan layanan terbaik, menjaga disiplin, bekerja secara optimal, dan terus berinovasi, sehingga akan berdampak pada kinerja yang baik. [15] Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang memiliki intelektualitas dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan akan terus berupaya meningkatkan fasilitas dan dukungan terhadap kinerja para karyawannya. [11] Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan: Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang ditentukan dalam periode waktu tertentu.
2. Akurasi dan Ketepatan: Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan karyawan bebas dari kesalahan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Kehadiran: Tingkat kehadiran karyawan dalam pekerjaan, termasuk absensi dan izin.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan adanya hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Lingkungan Kerja positif signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

II. METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat serta menguji pengaruh antarvariabel penelitian. Pendekatan eksplanatori dipilih karena penelitian ini tidak hanya berfokus pada penggambaran fenomena yang terjadi di lapangan, tetapi juga berupaya menjelaskan sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Kirana Bahari Indonesia dengan jumlah sebanyak 100 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yang merupakan bagian dari probability sampling, karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Probability sampling sendiri merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh anggota populasi untuk menjadi responden, sehingga mampu menghasilkan data yang lebih representatif dan mengurangi potensi bias penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia sebanyak 100 responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang dirancang berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran tanggapan responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju, dengan rentang skor 1 sampai 5. Skala ini digunakan untuk memperoleh data kuantitatif yang mencerminkan persepsi responden terhadap kondisi kerja yang mereka alami.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasi dan dianalisis melalui beberapa tahapan. Tahap awal dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan dan parsial, serta sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas dan model penelitian yang bersifat prediktif. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kirana Bahari Indonesia.

Definisi Operasional

Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu.[25] Beban kerja mencakup serangkaian aktivitas yang menuntut kemampuan mental atau fisik yang harus dituntaskan dalam waktu yang telah ditetapkan. Contoh beban kerja antara lain target yang diberikan oleh organisasi yang menjadi tanggung jawab karyawan. Jika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental individu. [4] Indikator dari Beban Kerja yaitu :

1. Jumlah Tugas atau Aktivitas : Merupakan total pekerjaan, aktivitas, atau tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu periode tertentu.
2. Waktu yang Diperlukan : jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu atau beberapa tugas tertentu, termasuk waktu kerja efektif maupun tambahan (lembur).
3. Kualitas Pekerjaan : Menggambarkan tingkat ketepatan, kesesuaian, dan hasil akhir dari suatu pekerjaan terhadap standar atau target yang telah ditetapkan.

Stres Kerja (X2)

Setiap organisasi memiliki mekanisme untuk menilai kinerja guna mengetahui sejauh mana kemajuan telah dicapai, dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Stres merupakan kondisi yang mencakup tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, kecemasan, perasaan murung, serta hilangnya semangat atau energi. [6] Stres kerja adalah kondisi tekanan psikologis yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Jika tingkat stres terlalu tinggi, hal ini dapat mengganggu kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, serta dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan tanggung jawab kerja yang harus dijalankan.[10] Adapun Indikator dari Stres Kerja yaitu :

1. Kelelahan : Kelelahan adalah kondisi fisik dan mental yang terjadi akibat aktivitas berlebihan, kurang istirahat, atau stres berkepanjangan, yang menyebabkan penurunan energi, motivasi, dan konsentrasi kerja.
2. Kecemasan : Kecemasan adalah kondisi emosional yang ditandai oleh perasaan takut, gelisah, atau khawatir berlebihan, terutama terhadap sesuatu yang belum atau mungkin terjadi.
3. Penurunan Produktivitas : Penurunan produktivitas adalah kondisi di mana hasil atau output kerja menurun, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun efisiensi waktu, dibandingkan dengan standar atau capaian sebelumnya.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk alat atau bahan yang digunakan, kondisi fisik lingkungan, metode kerja yang diterapkan, serta aturan kerja yang berlaku, baik dalam konteks individu maupun kelompok. [4] Lingkungan kerja merupakan unsur penting dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik dan mampu menciptakan suasana yang memotivasi, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan aman juga akan mendorong pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien. [24] Adapun Indikator dari Lingkungan Kerja yaitu :

1. Kebersihan : Kebersihan adalah kondisi lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan bebas dari kotoran atau sampah, baik secara fisik (ruangan, peralatan, fasilitas) maupun higienis (udara, sanitasi).
2. Keamanan Fisik : Keamanan fisik adalah kondisi tempat kerja yang aman secara struktural dan operasional, sehingga melindungi karyawan dari potensi bahaya, cedera, atau kecelakaan kerja.
3. Komunikasi Terbuka : Komunikasi terbuka adalah proses penyampaian informasi, ide, dan umpan balik secara jujur, transparan, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan atau antar rekan kerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang diberikan dalam pekerjaannya secara efektif dan efisien. [6] Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, keterampilan, kemampuan dalam memecahkan masalah, kepatuhan terhadap prosedur, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. [2] Indikator Kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan : Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab dan target yang ditetapkan.
2. Akurasi dan Ketepatan : Akurasi dan ketepatan adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran (bebas dari kesalahan) dan kecocokan waktu penyelesaian tugas sesuai dengan standar atau jadwal yang telah ditetapkan.
3. Kehadiran : Kehadiran adalah tingkat kehadiran fisik pegawai di tempat kerja selama periode waktu tertentu, termasuk catatan absensi, keterlambatan, dan izin.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

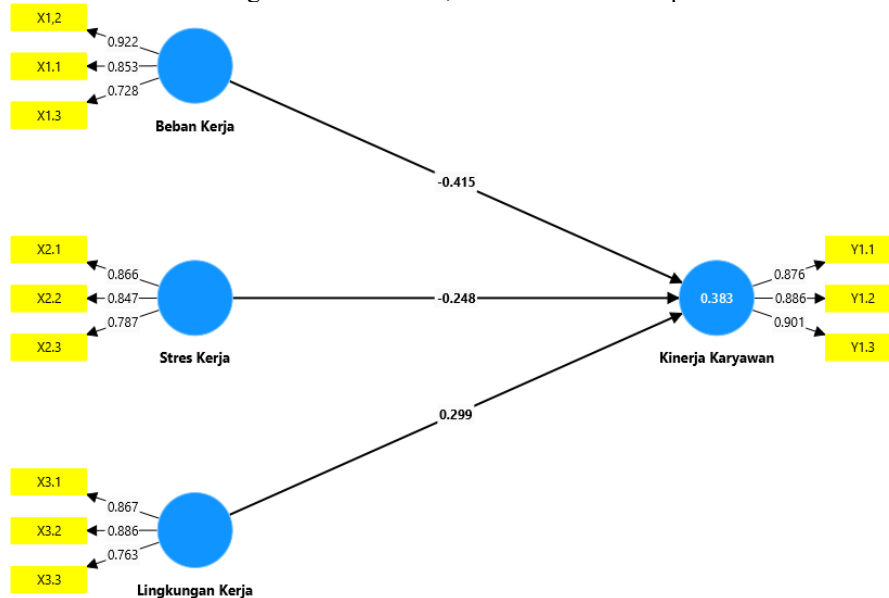
Hasil Analisis

Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Tujuan dari evaluasi outer model adalah untuk menilai validitas melalui convergent validity dan discriminant validity, serta reliabilitas model yang di evaluasi composite reliability serta cronbach's alpha untuk blok indikatornya.

Convergent Validity

Pengujian convergent validity diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (2015), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada loading factor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 2. Hasil Algoritma smartPLS 4.0
Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

	Beban Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
X1,2	0,922			
X1.1	0,853			
X1.3	0,728			
X2.1		0,866		
X2.2		0,847		
X2.3		0,787		
X3.1			0,867	
X3.2			0,886	
X3.3			0,763	
Y1.1				0,876
Y1.2				0,886
Y1.3				0,901

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai Outer Loadings masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis- analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai discriminant validity yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 4.0 yang tersaji dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	0,838			
Kinerja Karyawan	-0,457	0,888		
Lingkungan Kerja	0,069	0,312	0,840	
Stres Kerja	0,252	-0,402	-0,167	0,834

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Adapun di bawah ini adalah hasil dari Cross Loading:

Tabel 3. Hasil Cross Loading

	Beban Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
X1,2	0,922	0,229	-0,031	-0,465
X1.1	0,853	0,199	0,119	-0,399
X1.3	0,728	0,218	0,138	-0,227
X2.1	0,287	0,866	-0,131	-0,350
X2.2	0,160	0,847	-0,105	-0,312
X2.3	0,176	0,787	-0,178	-0,342
X3.1	0,021	-0,229	0,867	0,285
X3.2	0,106	-0,137	0,886	0,298
X3.3	0,039	-0,009	0,763	0,178
Y1.1	-0,444	-0,306	0,329	0,876
Y1.2	-0,388	-0,365	0,210	0,886
Y1.3	-0,380	-0,403	0,282	0,901

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

HTMT

Tabel 4. Hasil HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja Karyawan <-> Beban Kerja	0,520
Lingkungan Kerja <-> Beban Kerja	0,144
Lingkungan Kerja <-> Kinerja Karyawan	0,359
Stres Kerja <-> Beban Kerja	0,323
Stres Kerja <-> Kinerja Karyawan	0,490
Stres Kerja <-> Lingkungan Kerja	0,205

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Sementara itu, tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga diperoleh dilihat dari nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Hair et al., 2017). Semua nilai HTMT lebih rendah dari 0,9.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 4.0 tersaji pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,703
Kinerja Karyawan	0,788
Lingkungan Kerja	0,706
Stres Kerja	0,696

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbac h's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
Beban Kerja	0,793	0,867	0,876
Kinerja Karyawan	0,865	0,868	0,918
Lingkungan Kerja	0,796	0,836	0,878
Stres Kerja	0,781	0,782	0,873

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Inner Model

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis pengaruh variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Uji Model

Tabel 7. Hasil Model Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,078	0,078
d_ ULS	0,476	0,476
d_ G	0,244	0,244
Chi-square	147,397	147,397

NFI	0,732	0,732
-----	-------	-------

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan hasil uji Goodness of Fit pada Tabel diatas, diperoleh nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,078. Nilai ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun telah memenuhi kriteria model fit yang baik karena nilainya berada di bawah 0,080 ($< 0,080$), yang mengindikasikan bahwa terdapat kesesuaian yang tinggi antara data observasi dengan model teoritis yang diajukan dalam penelitian ini.

Nilai R-Square (R2)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 8. Hasil Uji Nilai R-Square (R2)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,383	0,363

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Nilai Koefisien Determinasi (R-Square) Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,383. Hasil ini mengandung arti bahwa kemampuan variabel independen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai ini mengindikasikan bahwa model pengaruh variabel independen terhadap dependen tergolong moderat (sedang) karena nilainya berada di atas 0,33.

f^2 Effect Size

Nilai f-square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2014):

- 1) Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
- 2) Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
- 3) apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.

Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 9. Hasil Uji f^2 Effect Size

	f-square
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,258
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,139
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,090

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. Effect Size Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai f-square sebesar 0,258. Nilai ini berada di antara rentang 0,15 sampai 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh pada tingkatan medium (moderat) terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Effect Size Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian menunjukkan nilai f-square sebesar 0,139. Nilai ini masuk dalam kategori rentang 0,02 sampai 0,15. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang tergolong lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam model struktural ini.
3. Effect Size Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh nilai f-square sebesar 0,090 untuk hubungan ini. Nilai tersebut berada pada rentang 0,02 sampai 0,15. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* 9structural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan	300,000	216,963	0,277

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Q-Square (Q²) untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar **0,277**. Nilai ini memenuhi kriteria *goodness of fit* karena lebih besar dari 0 (nol), yang menunjukkan bahwa model struktural memiliki *predictive relevance*. Hal ini bermakna bahwa model penelitian yang dibangun memiliki validitas prediktif yang cukup baik, di mana variabel-variabel bebas (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja) mampu memprediksi variabel Kinerja Karyawan secara relevan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis

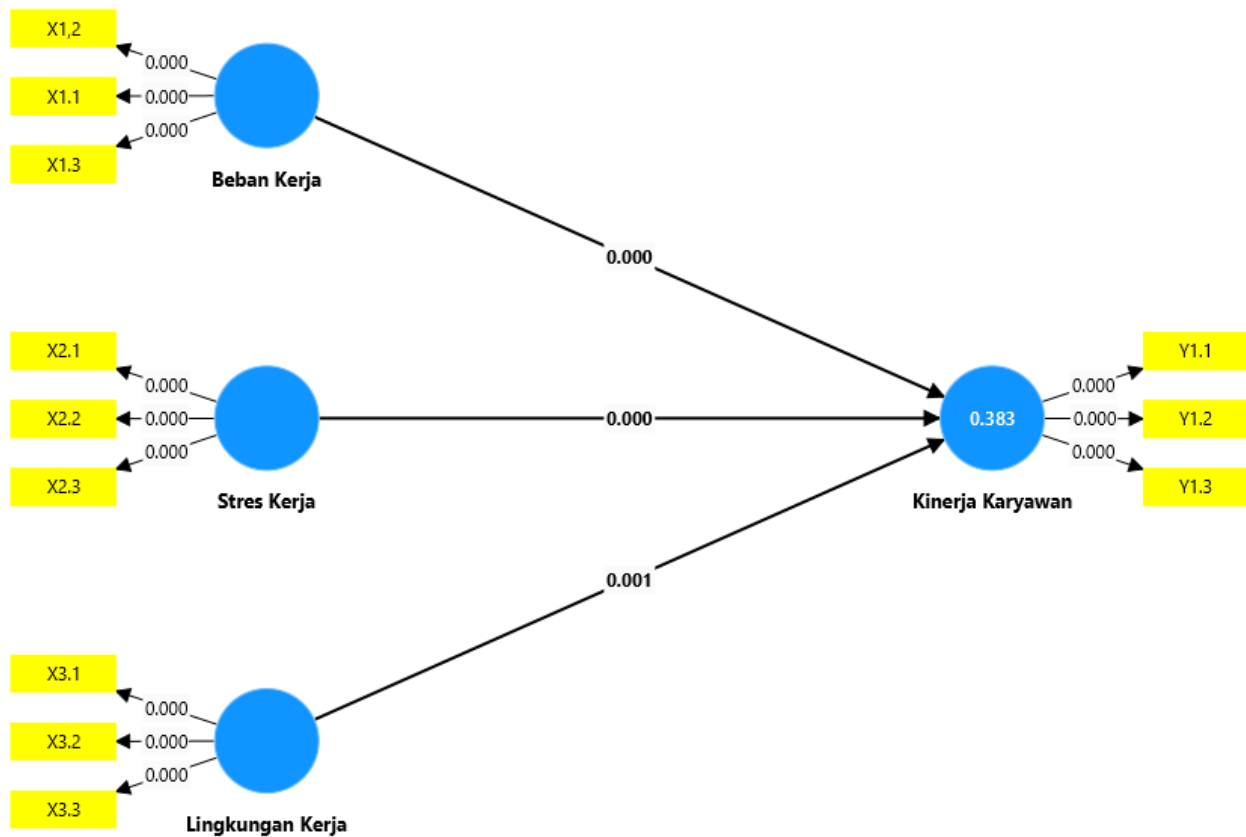
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,415	-0,422	0,078	5,289	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,299	0,306	0,091	3,267	0,001
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,248	-0,251	0,071	3,521	0,000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

- Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan** Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar **5,289** yang lebih besar dari T-tabel (1,96) dan nilai P-values **0,000** yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameter (Original Sample) sebesar **-0,415** menunjukkan arah hubungan yang negatif, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun, begitu pula sebaliknya.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan** Hasil analisis membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai T-statistik sebesar **3,267** yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values sebesar **0,001** yang berada di bawah standar signifikansi 0,05. Dengan nilai koefisien jalur positif sebesar **0,299**, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.
- Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan** Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai T-statistik sebesar **3,521** yang melebihi angka 1,96 serta nilai P-values **0,000** yang memenuhi syarat signifikansi (< 0,05). Nilai koefisien (Original Sample) sebesar **-0,248** menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang bermakna bahwa jika tingkat stres kerja karyawan meningkat, maka hal tersebut akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping



Pembahasan

Beban Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan [27], [28], [29].

Jika ditinjau dari indikator jumlah tugas atau aktivitas, beban kerja yang tinggi tercermin dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Ketika jumlah tugas melebihi kapasitas individu, tekanan kerja meningkat sehingga fokus dan ketelitian menurun, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan ketepatan kerja. Dari indikator waktu yang diperlukan, beban kerja tinggi ditandai oleh keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan. Target waktu yang terlalu ketat mendorong karyawan bekerja terburu-buru, memicu stres dan kelelahan, serta menurunkan efisiensi dan kemampuan pengelolaan waktu. Sementara itu, dari indikator kualitas pekerjaan, beban kerja berlebihan cenderung menurunkan ketelitian dan konsistensi, meningkatkan risiko kesalahan, serta menurunkan kualitas output, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep beban kerja dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (burnout) yang berdampak langsung pada penurunan kinerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi, baik dari aspek jumlah tugas, tekanan waktu, maupun tuntutan kualitas, cenderung menurunkan kinerja karyawan [27], [28], [29], [30].

Pada CV. Kirana Bahari Indonesia, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya manajemen untuk melakukan pengaturan beban kerja secara lebih efektif. Penyesuaian jumlah tugas, pengelolaan waktu kerja yang realistis, serta pengendalian standar kualitas pekerjaan perlu dilakukan secara seimbang agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Stress Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan emosional, kelelahan psikologis, serta menurunnya motivasi dan fokus dalam bekerja. Akibatnya, karyawan menjadi kurang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Jika ditinjau dari indikator kelelahan, stres kerja yang berlangsung terus-menerus memicu kelelahan fisik dan mental, yang ditandai dengan penurunan energi, konsentrasi, dan daya tahan kerja, sehingga efektivitas penyelesaian tugas menurun dan berdampak pada kinerja, baik dari segi kecepatan maupun ketepatan. Dari indikator kecemasan, stres kerja yang tinggi menimbulkan perasaan khawatir, tegang, dan tidak tenang, yang mengganggu proses berpikir, pengambilan keputusan, serta menurunkan rasa percaya diri, sehingga karyawan menjadi kurang fokus dan rentan melakukan kesalahan. Sementara itu, dari indikator penurunan produktivitas, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik menurunkan konsistensi dan efisiensi kerja, menyebabkan jumlah serta kualitas output menurun, yang secara nyata mencerminkan penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa stres berlebihan (distress) dapat menurunkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan berbagai gangguan psikologis dan fisik, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja [27]. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [31], [32]. Dalam konteks CV. Kirana Bahari Indonesia, hasil ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengidentifikasi dan mengelola sumber-sumber stres kerja, seperti tekanan target, konflik peran, serta beban kerja yang berlebihan. Upaya pengelolaan stres, melalui perbaikan sistem kerja, komunikasi yang efektif, dan pemberian dukungan kepada karyawan, menjadi langkah strategis untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jika ditinjau dari indikator kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dan tertata menciptakan kenyamanan fisik, mengurangi gangguan kesehatan, serta meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Dari indikator keamanan, lingkungan kerja yang aman melalui jaminan keselamatan, ketersediaan alat pelindung, dan prosedur kerja yang jelas memberikan rasa perlindungan dan ketenangan, yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, dari indikator komunikasi terbuka, lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dua arah memperlancar koordinasi, meminimalkan kesalahpahaman, serta mendorong kerja sama tim yang solid, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan komunikatif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efektif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan [33], [34], [35], [36], [37].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek jumlah tugas, keterbatasan waktu, maupun tuntutan kualitas pekerjaan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Beban kerja yang tidak proporsional menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta menghambat karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan tingkat stres kerja, yang tercermin melalui kelelahan, kecemasan, dan penurunan produktivitas, berdampak pada menurunnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu kondisi psikologis karyawan dan menurunkan fokus serta motivasi kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, serta didukung oleh komunikasi yang terbuka mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

REFERENSI

- [1] S. Arsita, A. Suharto, And I. Puspitadewi S, “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman,” *Growth*, Vol. 22, No. 1, P. 79, Apr. 2024, Doi: 10.36841/Growth-Journal.V22i1.4251.
- [2] A. K. K. Maha And J. Herawati, “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta,” *J. Manaj.*, Vol. 16, No. 1, 2022.
- [3] V. Wastika, D. Komardi, A. M. Amin, And A. R. Tanjung, “Analysis Of Job Satisfaction, Workload, Work Stress, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru,” *J. Bisnis Terap.*, Vol. 3, No. 4, 2023.
- [4] S. Rasya, B. Handoko, And E. Nahrisah, “Dampak Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorar,” Vol. 04, No. 01, 2024.
- [5] Y. R. Putri, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt,” Vol. 17, No. 2, 2024.
- [6] K. Khotimah And K. S. B. Rochayata, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rajawali Dwi Putra Indonesia,” *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, Vol. 9, No. 9, Pp. 5099–5109, Sep. 2024, Doi: 10.36418/Syntax-Literate.V9i9.16218.
- [7] D. S. Indrayana And F. I. F. S. Putra, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Ekon. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Pp. 9–18, Jan. 2024, Doi: 10.30787/Jiemi.V2i1.1407.
- [8] C. F. Oktavia And V. Firdaus, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Faris Collection Tulangan Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, Vol. 3, No. 1, Oct. 2023, Doi: 10.47134/Innovative.V3i1.15.
- [9] Crisnandi AA, Chaerudin. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *J Ilm Wahana Pendidik*. 2024;10(7):77–85. Available from: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- [10] S. C. N. C. R. Winoto And D. H. Perkasa, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Up Pkb Pulogadung,” *Revenue Lentera Bisnis Manaj.*, Vol. 2, No. 01, Pp. 1–11, Feb. 2024, Doi: 10.59422/Lbm.V2i01.86.
- [11] D. G. Gumilar, “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas,” Vol. 11, 2022.
- [12] P. Aniversari And V. F. Sanjaya, “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung),” *Revenue J. Manaj. Bisnis Islam*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–24, Jan. 2022, Doi: 10.24042/Revenue.V3i1.10450.
- [13] D. S. Rezeki, S. E. Pasaribu, And S. Bahri, “Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 Rsud Dr. Pirngadi Medan,” *Jesya*, Vol. 6, No. 1, Pp. 328–345, Nov. 2022, Doi: 10.36778/Jesya.V6i1.920.
- [14] D. C. Y. Simanjuntak And S. Tarigan, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”.
- [15] R. Ambarwati And S. I. P. Lestari, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pungkook Indonesia One Grobogan,” 2021.

- [16] T. Adelia, Hamid Halin, And Emilda, “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang,” *Jemsi J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, Vol. 10, No. 2, Apr. 2024, Doi: 10.35870/Jemsi.V10i2.2307.
- [17] R. Rahmawati, N. W. E. Mitariani, And D. Atmaja, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka,” Vol. 2, 2021.
- [18] A. Rachmawati, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya,” Vol. 11, 2022.
- [19] L. Luthan, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci,” *Al Fiddhoh J. Bank. Insur. Finance*, Vol. 4, No. 2, Pp. 119–128, Sep. 2023, Doi: 10.32939/Fdh.V4i2.2899.
- [20] L. Luthan, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci,” *Al Fiddhoh J. Bank. Insur. Finance*, Vol. 4, No. 2, Pp. 119–128, Sep. 2023, Doi: 10.32939/Fdh.V4i2.2899.
- [21] P. Ilhami, V. Firdaus, And D. Andriani, “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Aneka Rupa,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, Vol. 8, No. 2, P. 1329, Sep. 2024, Doi: 10.33087/Ekonomis.V8i2.1771.
- [22] I. Nabilah And M. S. Ridwan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di Pt. Bumi Menara Internusa Surabaya,” *Formosa J. Appl. Sci.*, Vol. 1, No. 5, Pp. 725–744, Oct. 2022, Doi: 10.55927/Fjas.V1i5.1510.
- [23] I. Al Amin And K. A. Kusuma, “The Effect Of Workload, Work Stress And Work Environment On Employee Performance At The Tea Processing Company: Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Teh,” Feb. 16, 2024. Doi: 10.21070/Ups.3992.
- [24] M. Huda And Moh. A. Shony Azar, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan,” *Humanis J. Ilmu-Ilmu Sos. Dan Hum.*, Vol. 13, No. 2, Pp. 160–172, Jul. 2021, Doi: 10.52166/Humanis.V13i2.2480.
- [25] E. Hermawan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta,” *J. Kaji. Ilm.*, Vol. 22, No. 2, Pp. 173–180, May 2024, Doi: 10.31599/Dn4eq582.
- [26] V. M. Trisnawati And V. Firdaus, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Sidoarjo”.
- [27] A. R. Musslifah, F. Purnomosidi, And D. R. Putri, “Burnout , Penurunan Kualitas Interaksi , Mutasi Dan Resignasi Pada Sekolah Islam : Kajian Workload Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,” *J. Ilm. Tek. Ind. Dan Inf.*, Vol. 14, No. 1, Pp. 44–52, 2025.
- [28] R. Hartono, M. Rusydi, And U. M. Makassar, “Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Purnama Sinar Gumilang Makassar,” *J. Kreasi Ekon. Nusant.*, Vol. 6, No. 4, Pp. 1–14, 2025.
- [29] I. Ayu And N. Sutriani, “Analisis Beban Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan : Studi Kualitatif Pada Pt Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram,” *J. Manaj. Terap. Dan Keuang.*, Vol. 14, No. 04, Pp. 1599–1612, 2025.
- [30] R. F. Fhauzan And H. Ali, “Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja,” *J. Pendidik. Siber Nusant.*, Vol. 2, No. 4, Pp. 169–176, 2024.
- [31] A. K. Tarigan And D. Tambunan, “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kemampuan Pengambilan Keputusan Pada Pilot Tni Angkatan Laut Ditinjau Dari Jam Terbang,” *J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, Vol. 1, No. April, Pp. 85–92, 2024.
- [32] C. Nursadrina, K. Rahmayanti, And M. Sofia, “Pengaruh Stres Terhadap Kesehatan Mental Dan Fisik : Tinjauan Psikologi Klinis,” *J. Healthc. Technol. Med.*, Vol. 11, No. 1, Pp. 701–705, 2025.
- [33] D. Saputra And J. Fernos, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang,” *J. Publ. Ilmu ...*, Vol. 2, No. 2, 2023, [Online]. Available: <https://Ejurnal.Politeknikpratama.Ac.Id/Index.Php/Jupiman/Article/View/1613>

- [34] R. Agustriani, S. L. Ratnasari, And R. Zamora, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Trias Polit.*, Vol. 6, No. 1, Pp. 104–122, 2022.
- [35] A. T. Uma And I. K. Swasti, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. X,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, Vol. 8, No. 1, P. 181, 2024, Doi: 10.33087/Ekonomis.V8i1.1295.
- [36] M. S. Siburian, R. J. Pio, And S. A. P. Sambul, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara,” *Productivity*, Vol. 2, No. 5, Pp. 370–377, 2021.
- [37] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja,” *J. Smartindo*, Vol. 1, No. 2, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.