

Analysis of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Dian Mega Kurnia

[Analisis Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Dian Mega]

Ramadhan Habli Nurdi 1) , 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 aims to analyze the effect of work stress, workload and work environment on the performance of employees working at PT. Dian Mega Kurnia. Methods using quantitative. This study involved 96 samples of employees who were actively working. Based on the results of data processing, it shows that work stress, workload and work environment have a significant positive effect on employee performance, both partially and simultaneously. This is evidenced by the T test which produces a work stress variable obtained by a value of Tcount = 2.513 with a significance level of 0.014, the workload variable is obtained by a value of Tcount = 3.685 with a significant level of 0.000 then on the work environment variable obtained by Tcount = 4.189 with a significant level of 0.000. The F test produces a value of Fcount = 52.746 and a significance value of 0.000 which is less than 0.00*

Keywords - Work Stress; Workload; Work environment

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT. Dian Mega Kurnia. Metode menggunakan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 96 sampel karyawan yang aktif bekerja. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan dengan uji T yang menghasilkan variabel stres kerja diperoleh nilai Thitung = 2,513 dengan tingkat signifikansi 0,014, variabel beban kerja diperoleh nilai Thitung = 3,685 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka pada pekerjaan variabel lingkungan diperoleh Thitung = 4,189 dengan tingkat signifikansi 0,000. Uji F menghasilkan nilai Fhitung = 52,746 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,00*

Kata Kunci - Stress Kerja; Beban Kerja; Lingkungan Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sarana paling berharga yang belakangan menjadi faktor sentral dalam beroperasinya suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia pasti sebuah organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dapat didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk merupakan masalah persaingan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi sebuah perusahaan.

[1] mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu perilaku nyata, seperti prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sedangkan menurut [2] kinerja karyawan adalah perilaku yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja.

PT. Dian Mega Kurnia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi kargo. Perusahaan ini didirikan pada Mei 1983 dan beroperasi di area kargo Kompleks Angkatan Laut Bandara Juanda, yang sekarang menjadi Terminal II Bandara Internasional Juanda. Dengan tumbuh dan berkembangnya bisnis jasa kemaritiman, DMK Cargo terus berbenah diri dengan meningkatkan pelayanan, memperkenalkan dan mengimplementasikan teknologi informasi, meningkatkan infrastruktur pendukung proses bisnis, menambah jaringan, memperkuat brand dan memperluas cabang di beberapa kota besar di Indonesia. Keberhasilan tersebut diraih dengan dibukanya kantor Port Center dan Port Agent di beberapa kota di Indonesia yaitu Port Center Jakarta, Port Agent Batu, Port Agent Malang, dan dilanjutkan di tahun-tahun berikutnya dengan dibukanya Port Center Makassar, Port Center Jayapura dan Pelabuhan. Pusat Bandung, Surabaya Barat dan terus dikembangkan untuk menjangkau seluruh kota besar di Indonesia.

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di perusahaan yaitu ketika karyawan bekerja lembur dan masalah tersebut mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Dilatarbelakangi oleh permasalahan yang terjadi di perusahaan yang mana para karyawan harus bekerja lembur melebihi jam kontrak kerja, persyaratan kerja perusahaan

terhadap karyawan terlalu tinggi, hal ini berkaitan dengan beban kerja dan stress kerja karyawan. Situasi lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja sebuah karyawan yaitu stress terhadap pekerjaan dalam suatu perusahaan. Hal disebabkan karena apabila stress kerja yang terjadi di perusahaan sangat tinggi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut [3] Stres kerja merupakan keadaan tegang yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan karyawan. Penyebab seorang karyawan mengalami stress kerja antara lain, beban kerja yang dirasakan terlalu tinggi, lingkungan kerja yang tidak sehat dan kebijakan dalam perusahaan, hingga perselisihan antar karyawan. Sedangkan menurut [4] menyatakan bahwa stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan keadaan mental.

Perusahaan yang memberikan pekerjaan secara berlebihan menjadi salah satu penyebab dalam menurunnya hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja menurut [5] adalah jumlah tugas yang dilakukan oleh karyawan yang memerlukan pemrosesan mental dan kapasitas untuk menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja dapat terjadi ketika karyawan diberi persyaratan tugas yang melebihi kemampuannya. Sedangkan menurut [6] Beban kerja merupakan kebutuhan kerja dan tujuan kerja yang harus dipenuhi yang menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan, sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Selain Beban Kerja, Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mengindikasikan keadaan setiap karyawan yang mengalami peningkatan ataupun penurunan kinerjanya. Lingkungan kerja adalah ruang atau tempat di mana seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan tersebut, [7] Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja pegawai akan menimbulkan kepuasan pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman membantu karyawan betah dan tetap loyal kepada perusahaan. Ini merupakan keuntungan besar bagi perusahaan dalam mengoptimalkan biaya tenaga kerja. Selanjutnya, menurut [8] lingkungan kerja adalah semua yang ada seperti Alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, lingkungan sekitar tempat pekerja bekerja, metode yang digunakan, dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Semua karyawan juga menginginkan partner kerja yang ramah, sopan, dan suportif. Ini membuktikan bahwa orang bekerja lebih baik ketika ada suasana yang bersahabat pada sebuah perusahaan. Selain itu seorang karyawan didorong untuk bekerja lebih keras ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka. Maka, lingkungan yang ramah, kantor yang ramah bisa menjadi tempat kerja yang nyaman bahkan jika harus bekerja delapan jam atau lebih dalam sehari.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh [9] mengambil populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Como Shambhala Estate sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan dari seluruh karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stress kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mengalami stress kerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian milik [10] yang melakukan penelitian serupa namun dengan hasil yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian adalah 100 orang karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, Medan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang responden. Sedangkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah melakukan penelitian pada populasi sebanyak 125 orang di PT. Dian Mega Kurnia dan mengambil sampel sebanyak 96 orang sebagai responden. [11] melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap karyawan, objek penelitian dilakukan pada karyawan Gran Puri Hotel Manado. Penelitian ini memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menjadikan karyawan PT J&T Express sebagai objeknya, memberikan hasil positif dan signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Kemudian yang penulis lakukan selama penelitian adalah mengambil semua karyawan PT Dian Mega Kurnia sebagai objek penelitian. Lebih tepatnya di area cargo Bandara Juanda Surabaya. Penelitian yang dilakukan

[13] memberikan hasil bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja sama tidak mempengaruhi apapun termasuk kinerja karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi. Namun penelitian ini memberikan hasil penelitian berbeda dengan yang dilakukan oleh [14] yang menyimpulkan bahwa ada keterkaitan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menduga bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa penelitian - penelitian terdahulu yang sudah dilakukan terdapat kesenjangan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti sekarang. Maka tujuan dari penelitian ini di perlukan lebih lanjut untuk mengetahui adanya keterkaitan beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja yang menjadi indikasi menurunnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan serta pengembangan perusahaan. Adanya pengurangan beban kerja dan stress kerja

terhadap karyawan didalam perusahaan berpotensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang baik dan hubungan antar karyawan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

- Rumusan Masalah : Analisis beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia
- Pertanyaan Penelitian : Apakah beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia?
- Kategori SDGs : Berdasarkan pendahuluan di atas maka penelitian ini termasuk dalam kategori SDGS ke delapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Literatur Review

Stress kerja

Artikel yang ditulis oleh [15] yang diberi judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). Stres adalah tuntutan eksternal pada seseorang, seperti benda-benda di lingkungan atau stimulus yang secara objektif berbahaya." Stres juga dapat didefinisikan sebagai tekanan, ketegangan, atau ketidaknyamanan yang berasal dari luar orang tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja (X) dan efisiensi karyawan (Y) pada majalah MotherAnd Baby. (Y) pada Majalah Ibu dan Bayi dan apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Majalah Ibu dan Bayi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sangat kuat atau positif terhadap kinerja karyawan antara stres kerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien korelasi sebesar 0,880. koefisien korelasi 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Artinya stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44%, sisanya 22,56% merupakan pengaruh faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi diperoleh hasil 10,643, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja

Artikel yang ditulis oleh [16] yang berjudul ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. Konsep beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh unit organisasi. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Di sisi lain, pekerjaan yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan karena mobilitas yang terbatas. Penelitian ini menggunakan teknik explanatory research untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel penelitian dan melakukan pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada metode penelitian atau penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta tentang fenomena yang ada pada subjek penelitian atau untuk mencari fakta tentang fenomena yang ada pada subjek penelitian. Suatu metode atau kajian yang dilakukan untuk menetapkan fakta tentang fenomena yang ada pada subjek kajian dan untuk memperoleh informasi faktual dan sistematis. Mengolah informasi secara praktis dan sistematis. Subyek penelitian adalah sumber daya manusia dan karyawan yang bekerja di PT.GIKEN PRECISION INDONESIA berkaitan dengan beban kerja internal dan eksternal kinerja karyawan operator.

Lingkungan kerja

Artikel berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI HOTEL LIBERTA KEMANG JAKARTA" yang ditulis oleh [17] Lingkungan kerja adalah kerangka kerja di mana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem, proses, struktur, alat, apa pun yang berinteraksi dengan orang yang memengaruhi kinerja. Karyawan membutuhkan tempat kerja yang nyaman karena tempat kerja yang nyaman mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Ketika karyawan mengalami lingkungan kerja yang nyaman, mereka menjadi lebih terlibat dalam tugas yang diberikan, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan survei variabel lingkungan kerja dan hasil SPSS Kita dapat melihat bahwa nilai yang dihitung adalah 0,463 yang lebih kecil dari nilai pada tabel. Dari 2.055. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut tidak mempengaruhi tempat kerja Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu kinerja staf di Hotel Liberta Kemang sangat dipengaruhi oleh variabel komunikasi.

Kinerja karyawan

Arttikel yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN“ yang di tulis [18] Kinerja mengacu pada sejauh mana seorang individu menerapkan strategi organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang relevan dengan peran mereka atau dengan menunjukkan kompetensi yang relevan dengan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja Kerja dan stress kerja pada karyawan (PT. SBC Berkah, Ngoro, Jombang). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Besar sampel adalah 140 responden dan dengan metode Analisis regresi linier berganda diolah dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang. Secara parsial variabel lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang dan variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah bersama, Ngoro, Jombang.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu data penelitian yang berupa angka-angka yang diukur menggunakan uji statistik yang berkaitan dalam masalah yang akan diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia yang berjumlah 125 karyawan. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan Margin of Error sebesar 5% sehingga dihasilkan sampel sebanyak 96 pegawai. Teknik Sampling yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah secara probability sampling. Dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak sederhana (simple random sampling) dalam teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisisioner atau angket yang disebarkan kepada beberapa responden pada PT Dian Mega Kurnia. Selanjutnya, dalam mengukur pendapat, sikap, perlakuan menggunakan skala likert dengan menggunakan skor 1-5 yang terdiri dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Adapun metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode SPSS dalam perhitungannya. Dengan melakukan uji validitas, realibilitas, uji r-square, dan uji hipotesis pada setiap variabel didalam penelitian ini.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Dian Mega Kurnia, JL. Bandara Juanda, Betro, Sedati, 61253, Sawah, Semampir, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253.

B. Definisi Operasional

1. Stress Kerja (X1)

Stress kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh orang-orang yang berinteraksi dengan pekerjaannya dan ditandai oleh orang-orang yang terpaksa mengubah perilaku normalnya. Menurut [19] indikator stress kerja dapat diukur menggunakan tiga indikator berikut, yaitu:

- a) Kewajiban Tugas : kewajiban tugas yang ada di perusahaan PT. Dian Mega Kurnia belum memiliki job desk yang pasti untuk seluruh karyawan. Kadang karyawan masih mendukung pekerjaan karyawan lainnya.
- b) Kepemimpinan organisasi : Di perusahaan tersebut sering terjadi perbedaan pendapat antar manajer perusahaan, yang membuat karyawan mengalami dilema atas keputusan yang diambil oleh atasan.
- c) Kewajiban pribadi : Sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan, namun seringkali atasan tidak puas dengankinerja pegawainya.

2. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah jumlah tugas yang dilakukan oleh karyawan yang memerlukan pemrosesan mental dan kapasitas untuk menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja dapat terjadi ketika karyawan diberi persyaratan tugas yang melebihi kemampuannya. Menurut [20] terdapat indikator beban kerja:

- a. tujuan yang ingin dicapai : Persyaratan target yang ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi untuk setiap karyawan dan area yang dicakup oleh PT. Dia Mega Kurnia, namun perusahaan masih sering menuntut kapasitas penuh dari setiap karyawan.
- b. kondisi kerja : Kondisi kerja di lapangan terkadang berbeda dengan yang dipikirkan bos. Misalnya, kenyataan di lapangan adalah bahwa karyawan tidak dapat melakukan ini, tetapi manajer terkadang bersikeras bahwa itu dapat dimaksimalkan.

- c. jam kerja : Jam kerja perusahaan tidak sesuai dengan kontrak kerja semula, yang mengharuskan setiap karyawan bekerja sembilan jam. Namun pekerjaan tersebut tidak kunjung selesai, sehingga pihak perusahaan meminta agar pekerjaan tersebut dilakukan di luar jam kerja (lembur)
- d. standar tenaga kerja : Mempekerjakan tenaga kerja yang sesuai standar pekerjaan namun dalam tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis, masih kurang tenaga kerjayang kompeten di bidangnya. Sehingga masih sering kesulitan apabila mendapat permasalahan kerja di lapangan.

3. Lingkungan kerja (X^3)

Lingkungan kerja adalah semua yang ada seperti Alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, lingkungan sekitar tempat pekerja bekerja, metode yang digunakan, dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Adapun pengukuran indikator lingkungan kerja menurut [21] dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

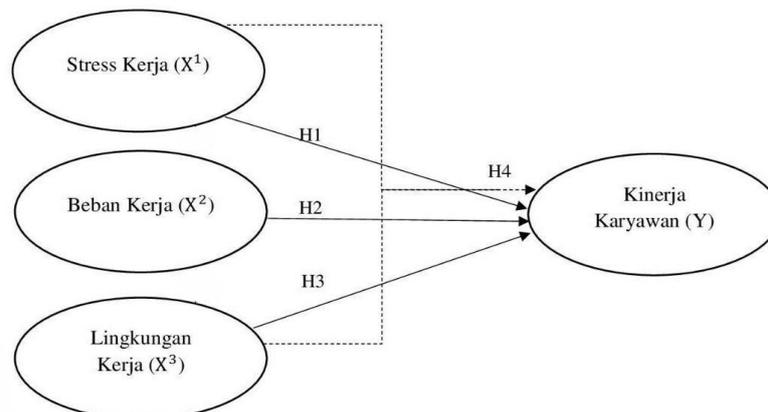
- a. Lingkungan kerja fisik, yang meliputi fasilitas dan sarana prasarana : Sarana dan prasarana di tempat kerja masih kurang nyaman, ruang sangat sempit, kondisi ruangan panas, dan kebutuhan penunjang kerja kurang.
- b. Lingkungan kerja non fisik, yang meliputi hubungan antar pekerja dan hubungan karyawan dengan atasan : Hubungan antar karyawan sangat toxic, dan hubungan antar karyawan dan manajer juga tidak baik, sehingga membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

4. Kinerja Karyawan (Y)

kinerja karyawan adalah perilaku yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. Kemudian menurut [22] pengukuran indikator kinerja karyawan dapat dilakukan dengan 3 cara, yaitu:

- a. Jumlah Pekerjaan : Jumlah tugas yang diberikan sangat besar dan dalam beberapa kasustidak sesuai dengan pekerjaan utama karyawan. Oleh karena itu, semua karyawan diharapkan dapat melakukan semua pekerjaan yang ada.
- b. Ketepatan waktu : Semua karyawan yang bekerja di perusahaan masih sering terlambat. Jam kerja yang berlebihan (lembur) juga bisa menjadi penyebabnya.
- c. Kehadiran : Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut masih sering tidak masuk kerja dan izn terhadap atasan secara mendadak, sehingga ritme pekerjaan sering terganggu

A. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

- H1 : Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H2 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H4 : Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Karakteristik Responden

Validasi data digunakan untuk menentukan survei mana yang telah didistribusikan dan diselesaikan sesuai instruksi. Selanjutnya adalah validasi data. Berdasarkan telaah data, semua informasi kuesioner disampaikan secara lengkap dan dilengkapi sesuai petunjuk, dan kuesioner yang dihasilkan diperlakukan sebagai bahan analisis. Responden diambil dari sampel sebanyak 96 karyawan PT. Dian Mega Kurnia.

2. Pengelolahan Angket

Kuesioner dibagikan kepada setiap responden, setiap item pertanyaan diberi bobot yang sama, dan setiap jawaban diberi nilai yang sesuai dengan tingkatannya pada skala Likert menggunakan skor 1-5 yang terdiri dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

3. Analisis Data Penelitian

a. Uji Validitas

Tes validasi adalah tes yang menguji validitas setiap item dengan menggunakan program komputer SPSS. Syarat uji validitas adalah jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka dapat dinyatakan valid, yaitu setiap pertanyaan atau pernyataan peneliti dinyatakan valid untuk indikator tersebut. Jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} , maka dapat dinyatakan valid, artinya setiap pertanyaan atau pernyataan yang peneliti buat, dinyatakan valid terhadap indikator. Dimana r_{tabel} di tentukan dengan rumus $df=(n-2)$ sehingga $df=96-2=94$. Maka dapat dilihat dari r_{tabel} pada tabel vertikal $94=0,2006$ sehingga nilai validitas (r_{hitung}) item pernyataan pada kuesioner $> 0,2006$ maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varia bel	Item Pertanyaan	r hitun g	r tabel	Kesimpul an
X1	X1.1	0,748	0,201	Valid
	X1.2	0,714		Valid
	X1.3	0,570		Valid
	X1.4	0,691		Valid
X2	X2.1	0,749		Valid
	X2.2	0,631		Valid
	X2.3	0,641		Valid
	X2.4	0,659		Valid
	X2.5	0,749		Valid
	X2.6	0,702		Valid
X3	X3.1	0,745		Valid
	X3.2	0,729		Valid
	X3.3	0,683		Valid
	X3.4	0,658		Valid
	X3.5	0,740		Valid
	X3.6	0,727		Valid
Y	Y1.1	0,712	Valid	
	Y1.2	0,708	Valid	
	Y1.3	0,460	Valid	
	Y1.4	0,617	Valid	
	Y1.5	0,604	Valid	
	Y1.6	0,661	Valid	

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan table di atas, diperoleh kofisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel X dan variabel Y valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan Croanbach Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program komputer SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0,615	Reliabel
X2	0,777	Reliabel
X3	0,805	Reliabel
Y	0,688	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

c. Uji Parsial (Uji T)

Jika hasil uji-t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) dan $t \text{ hitung} > \text{ dari } t \text{ tabel}$ ($t \text{ tabel} = 1,661$) maka hipotesis penelitian diterima. maka X1 berpengaruh terhadap Y dan X2 berpengaruh terhadap Y

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.390	1.568		4.074	.000
	X1	.228	.091	.188	2.513	.014
	X2	.285	.077	.349	3.685	.000
	X3	.318	.076	.384	4.189	.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Dependent Variable: Y

Untuk X1, X2, dan X3 diperoleh nilai $\text{Sig.} < 0,05$ (H_0 ditolak), maka stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh bersama atau gabungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

a. ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.145	3	170.715	52.746	.000b
	Residual	297.762	92	3.237		
	Total	809.906	95			

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

b. Dependent Variable: Y

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

Hasil uji F menunjukkan nilai sig < 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel (F tabel=0,1986) makastres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah $KD = r^2 \times 100\%$. Nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795a	.632	.620	1.79904

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

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

b. Dependent Variable: Y

Variable independen (X1, X2, dan X3) mampu menjelaskan variable dependen (Y) sebesar 63,2% (Hasil dari penelitian menyatakan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2%. Sedangkan 36,8% sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.)

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Terdapat pengaruh antara variabel X1 Stress Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil subtes, variabel stres kerja memiliki dampak positif yang jelas terhadap variabel kinerja karyawan. Ukuran peran atau komitmen tugas dalam variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa stres dan tertekan di tempat kerja karena deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan posisi mereka. Indikator kepemimpinan organisasi terkait dengan fluktuasi stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan membuat atau cenderung melakukan kesalahan kerja ketika manajer memberikan instruksi untuk perbaikan. Indeks tanggung jawab pribadi variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pekerjaan dipengaruhi ketika karyawan mengalami gangguan kesehatan dan gangguan tidur. Temuan ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.. [10]

Mayoritas responden sepenuhnya setuju bahwa peran dan tugas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan karyawan, dan ini dapat menyebabkan stres kerja. . Oleh karena itu, indikator kewajiban peran atau tugas memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada indikator lainnya. Untuk mengurangi stres terkait pekerjaan setiap karyawan, manajer perusahaan harus mengalokasikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar tanpa memberikan tekanan pada mereka

Terdapat pengaruh antara variabel X2 Beban Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil subtes, variabel beban kerja memiliki pengaruh positif yang jelas terhadap variabel kinerja pegawai. Indikator Menggunakan jam kerja sebagai variabel beban kerja berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan bekerja lebih lama atau bekerja lembur ketika ada pekerjaan yang belum selesai. Indikator target yang harus dicapai oleh variabel beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan harus mencapai target kerja dalam jangka waktu tertentu, dan beban dibebankan pada karyawan. Ukuran kondisi kerja dalam variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena masih banyak pegawai yang tidak memiliki jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Temuan ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.. [12]

Beban kerja memiliki indikator : tujuan yang dapat dicapai, jam kerja, kondisi kerja dan standar kerja. Dari semua metrik yang disebutkan, ada satu metrik yang sangat mempengaruhi beban kerja setiap karyawan, yaitu tujuan yang dapat dicapai. Tuntutan yang sangat tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan membebani setiap karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas responden dari karyawan perusahaan sangat setuju dengan hal tersebut. Karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan harus memahami

kapasitas kerja masing-masing karyawan. Jika perusahaan menetapkan tujuan yang tinggi dan karyawan dapat mencapai target tersebut, maka ada baiknya memberikan umpan balik atau kompensasi kepada setiap karyawan. Karena dengan begitu karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil kerjanya pun akan semakin meningkat.

Terdapat pengaruh antara variabel X3 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang jelas terhadap variabel kinerja karyawan. Indikator keselamatan kerja variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan betah jika suasana tempat kerjanya nyaman. Indikator hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja yang berubah mempengaruhi kinerja karyawan, karena hubungan yang baik antara karyawan dan rekan kerja membantu karyawan bekerja lebih baik. Hubungan tempat kerja dengan atasan dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pemimpin ramah, karyawan akan dapat bekerja dengan lancar. Indikator sarana kerja yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung pekerjaannya. Hal ini meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [14]

Salah satu indikator lingkungan kerja yang memberikan pengaruh besar adalah hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja kurang nyaman dan lingkungan kurang nyaman serta hubungan antar karyawan kurang baik. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan belum mengajukan solusi atas masalah tersebut, sehingga masalah yang sama hampir selalu terjadi di tempat kerja dan berulang setiap hari. Untuk menerapkan hal tersebut, pihak manajemen perusahaan sendiri harus memberikan teguran tegas atau berani mengambil keputusan yang terbaik, sekalipun itu berarti memecat karyawan yang tidak lagi sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan keputusan ini, itu bisa menjadi pemecah masalah yang sedang berjalan. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang sangat setuju bahwa indikator hubungan antar pegawai berpengaruh signifikan terhadap indikator lainnya.

Terdapat pengaruh antara variabel X1 Stress Kerja, X2 Beban Kerja, X3 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi lebih kecil berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada waktu yang bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mengurangi beban kerja operasional mengurangi stres karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat memberikan kenyamanan bagi seluruh karyawan. [13]

Dari uraian penulis dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebagai direktur perusahaan, harus memperhatikan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja karyawan. Dan jika ada masalah, harus diselesaikan dengan cepat. Untuk implikasinya manajer atau perwakilan perusahaan melakukan pendekatan dengan setiap karyawan dan membangun hubungan yang baik dengan semua karyawan. Dan yang terpenting, sebagai pengelola perusahaan harus mampu menciptakan situasi yang kondusif agar semua pekerjaan yang dilakukan karyawan berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner pada Googleform kepada 96 responden yang merupakan karyawan PT Dian Mega Kurnia dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara variabel X1 Stress Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara variabel X2 Beban Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
3. Terdapat pengaruh antara variabel X3 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur selalu kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis juga berterima kasih kepada fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen, dan kepada semua orang dan teman-teman yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yang membantu penulis berhasil menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] N. G. C. Wokas, L. O. H. Dotulong, and R. T. Saerang, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN," *J. EMBA J. Ris.Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 56, Jul. 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.
- [2] A. Neksen, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 2, pp. 105–112, Jun. 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- [3] E. Mei, "EDUTECH CONSULTANT BANDUNG," vol. 3, 2019.
- [4] E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," 2022.
- [5] O. Fachrunnisa, "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya," vol. 7, 2019.
- [6] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, and Z. Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, Jan. 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [7] H. Krisnandi and N. A. Saputra, "Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, p. 13, Jan. 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i1.1226.
- [8] D. Sunarsi, H. Wijoyo, D. Prasada, and D. Andi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA," 2020.
- [9] K. A. Octarina and I. K. Ardana, "PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COMO SHAMBHALA ESTATE," *J. Manaj.*, vol. 11, no. 1, 2022.
- [10] Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. Hafiz Mudrika, and A. Syahputra Tarigan, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera," *J. Indones. Sos. Teknol.*, vol. 2, no. 3, pp. 353–365, Mar. 2021, doi: 10.36418/jist.v2i3.104.
- [11] R. P. Rindorindo, S. Murni, and I. Trang, "PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJADAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI," 2019.
- [12] M. Bimantara, L. O. H. Dotulong, and V. P. K. Lengkong, "PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KURIR PT J&T EXPRESS MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19," 2021.
- [13] Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia and R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, Sep. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.

- [14] K. Yuliantari and I. Prasasti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta,” *Widya Cipta J. Sekr. Dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 76–82, Mar. 2020, doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7699.
- [15] T. Wartono, “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” vol.4, 2017.
- [16] R. Irawati and D. A. Carrollina, “ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA,” *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 5, no. 1, p. 51, Jun. 2017, doi: 10.35314/inovbiz.v5i1.171.
- [17] A. Y. Putri and L. Mani, “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI HOTEL LIBERTA KEMANG JAKARTA,” *Dyn. Manag. J.*, vol. 7, no. 1, p. 89, Jan. 2023, doi: 10.31000/dmj.v7i1.7580.
- [18] S. D. W. Putri, S. Saroh, and R. N. Hardati, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.
- [19] R. N. Massie, W. A. Areros, and W. Rumawas, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado,” vol. 6, no. 2, 2018.
- [20] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota,” vol. 6, no. 4, 2018.
- [21] “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN .pdf.”
- [22] Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO,” 2019.

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.