

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

Muchammad Iqbal Al Amin¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*2)}

¹⁾Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract

The purpose of this study was to determine workload, work stress and work environment on employee performance at a processing company in the field of Tea. This research is located in Balongbendo, Sidoarjo called CV Greenlife Tirta Sentosa. The method used is quantitative, which is research in the form of numbers that will be analyzed using statistics. The data collected in this study include primary data obtained through interviews and questionnaires. The answers obtained from respondents will be measured using a Likert scale. There are two types of variables in this study, namely independent and dependent variables. The dependent variable in this study is Employee Performance. While the independent variables include Workload (X1), Work Stress (X2), and Work Environment (X3). The results of research and discussion using the SPSS software application, the findings of this study concluded that 1) There is an influence of workload on employee performance 2) There is an influence of work stress on employee performance and 3) There is an influence of the work environment on employee performance..

Keywords - *Workload, Work Stress, Work Environment and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengolahan di bidang Teh . Penelitian ini berlokasi di Balongbendo, Sidoarjo bernama CV Greenlife Tirta Sentosa. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu penelitian berupa angka yang akan dianalisis menggunakan statistik. Data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner jawaban yang di peroleh dari respoden akan diukur menggunakan skala likert. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen meliputi Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Hasil penelitian dan pembahasan menggunakan aplikasi software SPSS, temuan studi ini disimpulkan bahwa 1) Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan 2) Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan 3) Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - *Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Faktor utama yang dapat memberikan dampak serta kualitas berhasilnya suatu organisasi adalah tenaga kerja. Setiap perusahaan menaruh harapan kepada karyawannya untuk produktif, karena jika ada karyawan produktif, mereka dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menjaga kenyamanan dan lingkungan kerja juga menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun ada beberapa faktor lain terhadap lingkungan kerja, seperti stres kerja dan beban kerja, ketika tugas yang diperintahkan kepada pegawai terlalu berat, hal ini dapat memberikan efek negatif pada kegiatan mereka dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan terlalu tinggi, karyawan sering menjadi stres.

Stres kerja suatu keadaan fisik yang berdampak negatif dalam kesehatan mental seseorang, dan pekerjaan harus dilakukan dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan-karyawan yang merasa tegang dan khawatir menurut [1] Hal ini akan mempengaruhi kondisi kerja. Ketika karyawan mengalami stress akan berdampak pada perusahaan dan menyebabkan kelelahan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan pertimbangan yang baik dapat menumbuhkan lingkungan yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal ini juga dapat berdampak pada etika kerja karyawan ketika lingkungan yang sehat dan memenuhi standar akan membantu karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Semua aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan bertujuan untuk menghasilkan pekerjaan karyawan yang diinginkan dan memenuhi tujuan bisnis. Setiap bisnis akan membutuhkan hasil kerja karyawannya untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kerja secara maksimal dan memanfaatkan keahlian para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, terciptanya lingkungan kerja berkinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan.

CV Greenlife Tirta Sentosa salah satu perusahaan yang berlokasi di daerah Balongbendo, Sidoarjo yang memproduksi produk teh berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. Fenomena yang terjadi terkait kinerja karyawan dengan seiring meningkatnya jumlah penjualan dan jam buka yang terbatas, maka akan menyebabkan peningkatan jumlah volume kerja dan penurunan kinerja sehingga menimbulkan over time pada produktivitas kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang buruk secara terus menerus dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Saat melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan Setiap bisnis akan membutuhkan hasil kerja karyawannya untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kerja secara maksimal dan memanfaatkan keahlian para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, terciptanya lingkungan kerja berkinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan.

Tabel 1. Produktivitas Kinerja

Target Produksi	Teh Per Hari	500
Hari	Produksi	Efisiensi Produksi
1	300	60%
2	330	66%
3	380	76%
4	490	98%
5	400	80%
6	250	40%
Jumlah Produksi	2100	70%

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian R. P. Rindorindo, S. Murni, and I. Trang 2019 bertujuan untuk mengetahui beban kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Hasil penelitian memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Muhamad Ekhsan, B.Septian 2021 meneliti apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Dengan hasil Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh [4]. Dengan hasil stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan negatif yang kuat. Pada penelitian R.D. Sihaloho dan H. Siregar, 2020 meneliti tentang apakah lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai [5]. Dengan hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan poin-poin penelitian terdahulu di atas, penulis ingin melakukan penelitian mengenai stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan pekerjaan karyawan. CV. Greenlife Tirta Sentosa merupakan perusahaan yang sudah memiliki kualitas berstandar BPOM dan halal dengan harga yang sangat terjangkau. Perusahaan

ini memiliki semangat kerja karyawan yang tinggi, tujuan yang jelas, jadwal kerja yang fleksibel, dan toleransi yang rendah terhadap resiko. Hasilnya, produktivitas karyawan akan meningkat dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan naik. Dari beberapa manfaat tersebut, yang paling penting adalah jam kerja karyawan akan berkurang dan penugasan akan diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Beban kerja mengacu pada semua bentuk dan kategori pekerjaan yang ditugaskan pemegang sumber daya manusia dapat menyelesaikan dalam jangka waktu yang dibutuhkan [6] mengacu pada seperangkat pedoman ditugaskan manajer kepada karyawan berujuan dalam menyelesaikan tugas pada jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi mereka, [7]. Menjelaskan perbedaan antara keterampilan atau kemampuan pekerja dan harapan pekerjaan yang harus dipenuhi, berikut indikator beban kerja Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai [6].

Sebagai definisi dari stres, stres dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi pikiran yang berdampak buruk pada emosi dan perasaan seseorang. Karyawan akan berangsur-angsur menjadi lebih stres jika menghadapi beberapa masalah, seperti deskripsi pekerjaan yang tidak jelas atau jadwal kerja yang tidak teratur. [8] Makna lain untuk stres adalah ancaman atau bahaya yang mempengaruhi reaksi mental dan fisik seseorang terhadap tuntutan apa pun yang ditempatkan pada tubuh mereka. Stres disebabkan oleh berbagai variabel, baik internal seperti gangguan psikologis dan fisik maupun eksternal seperti faktor organisasi dan lingkungan kerja yang bising)., Indikator stres kerja Tekanan atau desakan waktu , Ketidakjelasan peran, Frustrasi , Konflik peran. [9].

Setiap hal berkaitan pada lokasi kerja dan memberikan dampak pada karyawan saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan dikenal sebagai lingkungan kerja. Ini termasuk sirkulasi udara, musik, kebersihan, tata letak benda, peralatan kerja, dan hal-hal lainnya. Keselamatan di tempat kerja didefinisikan sebagai hal yang sesuai atau berdasarkan kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas dengan cara yang efisien, aman, dan menyenangkan. Indikator lingkungan kerja Etos kerja, kerja sama di antara rekan kerja, dan fasilitas tempat kerja.

Kinerja adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengevaluasi prestasi kerja pada tingkat kelayakan dan jumlah tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disimpulkan bahwa segala pencapaian pegawai dalam menawarkan semua kemampuan untuk mendapatkan hasil terbaik dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas. Cara lain untuk berpikir tentang kinerja adalah sebagai hasil pekerjaan yang diselesaikan pada tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu.. Adapun beberapa indikator kinerja karyawan Kuantitas , Kualitas dan Ketepatan waktu [10].

II. METODE

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif serta statistik verifikatif. Dengan memakai metode tersebut maka dapat diketahui keterkaitan antar variabel yang sedang diteliti, dan kemudian menghasilkan suatu gambaran dapat memberikan informasi mengenai suatu objek. Lokasi penelitian pada perusahaan CV. Greenlife Tirta Sentosa. Suatu tempat yang terdapat subkelompok dengan kualitas karakteristik tertentu bertujuan diidentifikasi oleh peneliti dan di jadikan referensi lalu dianalisis.(Rahayu & Rushadiyati, 2021) Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada CV. Greenlife Sentosa yang berjumlah 200. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 133 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode rumus slovin.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner. Penilaian kuisioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	72	54.1	54.1	54.1
	Perempuan	61	45.9	45.9	100.0
Total		133	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Laki-Laki yaitu sebanyak 72 responden (54,1%).

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	104	78.2	78.2	78.2
	26-30 Tahun	29	21.8	21.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar adalah usia responden termasuk dalam kategori 21 – 25 tahun yaitu sebanyak 104 responden (78,2%).

**Tabel 4. Uji Validitas
Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.659**	.596**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	133	133	133	133
X1.2	Pearson Correlation	.659**	1	.569**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	133	133	133	133
X1.3	Pearson Correlation	.596**	.569**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	133	133	133	133
Total_X1	Pearson Correlation	.881**	.865**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	133	133	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Proses Data (2023)

Dari hasil uji validitas diatas didapatkan nilai dari r hitung untuk pertanyaan no 1 sebesar 0,881, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,169 (133 Responden). Maka dapat disimpulkan pertanyaan no 1 Valid.

Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas
Case Processing Summary**

		N	%	Reliability Statistics	
Cases	Valid	133	100.0	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	133	100.0	.823	3

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Proses Data (2023)

Dari hasil tabel uji reliabilitas didapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,823. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa data Reliabel

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08305352
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.046
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

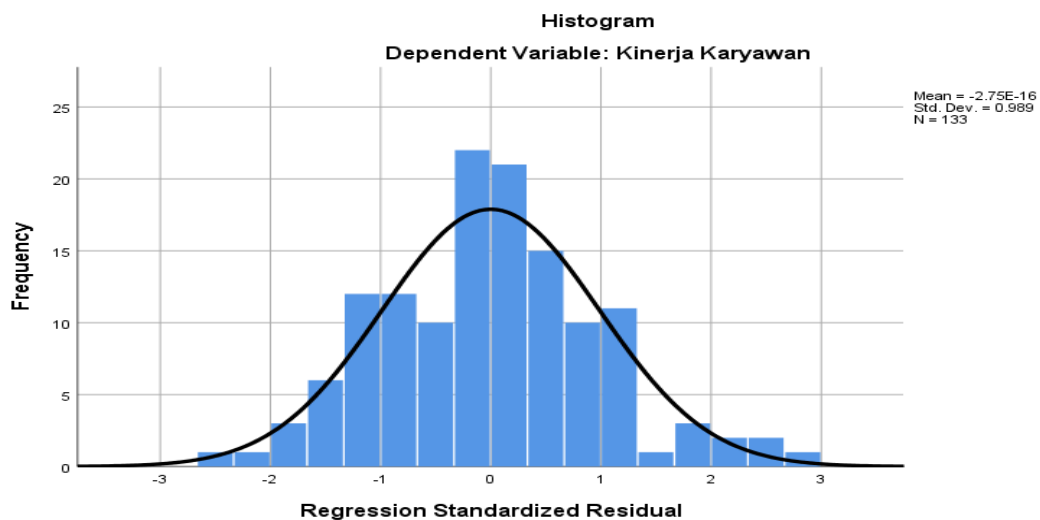
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Proses Data (2023)

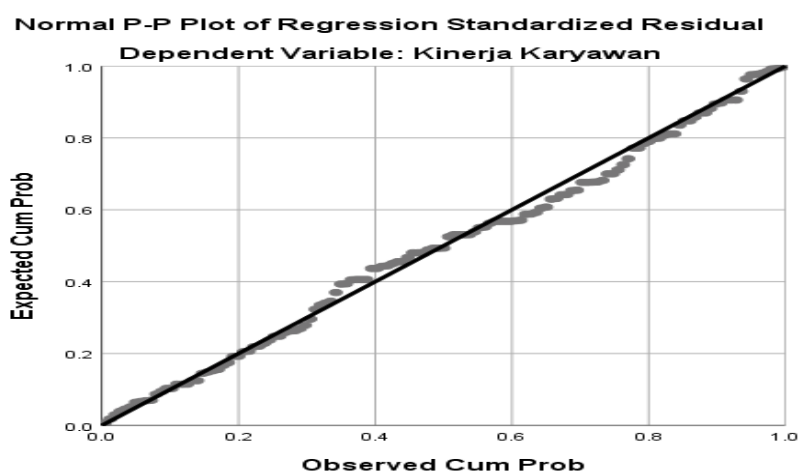
Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Data Berdistribusi Normal.



Gambar 1.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Proses Data (2023)

Dari gambar diatas dapat diketahui data berada didalam kurva dan tidak banyak data yang keluar dari dalam kurva maka Data Berdistribusi Normal.



Gambar 1.3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Proses Data (2023)

Dari gambar diatas dapat diketahui data berada digaris diagonal dan tidak melebar atau tidak menjauhi garis diagonal maka Data Berdistribusi Normal.

Uji Heteroskedastisitas

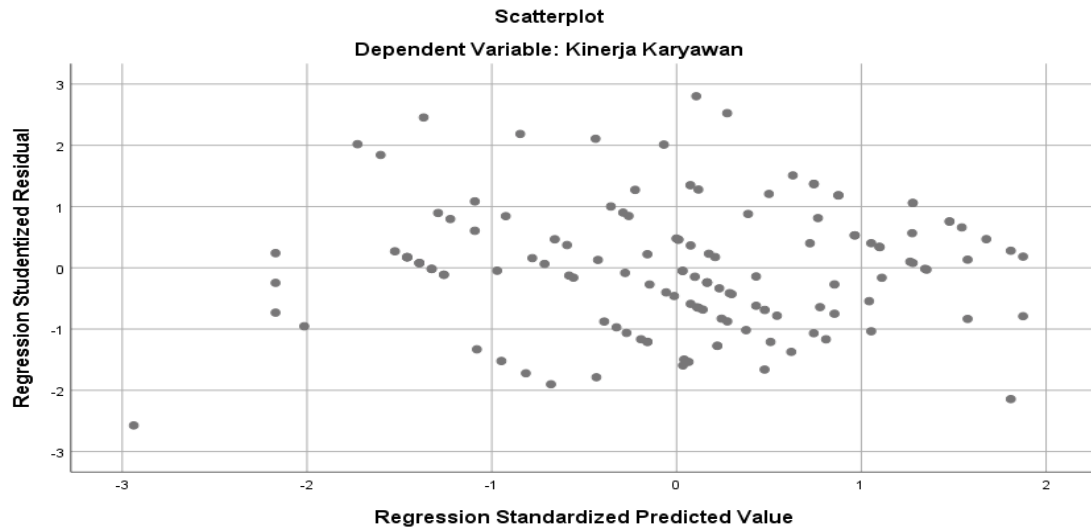
Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.869	1.179		.737	.463
	Beban Kerja	-.037	.047	-.072	-.790	.431
	Stres Kerja	.077	.050	.169	1.529	.129
	Lingkungan Kerja	.045	.063	.080	.721	.472

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Proses Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih besar dari 5% (0,05), dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian Tidak Terjadi Heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Proses Data (2023)

Dari gambar diatas diketahui bahwa data berada diatas atau dibawah dari 0 dan data lebih cenderung menyebar atau tidak membentuk pola-pola tertentu maka Tidak Terjadi Heteroskedasititas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21.630	1.892		11.435	.000		
	Beban Kerja	-.199	.076	-.138	-2.620	.010	.909	1.100
	Stres Kerja	-.700	.081	-.553	-8.656	.000	.619	1.616
	Lingkungan Kerja	.466	.101	.295	4.633	.000	.622	1.607

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Proses Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka Tidak Terjadi Multikolinieritas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.666	2.107

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Proses Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) = 0,666, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 66,6% sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	21.630	1.892		11.435	.000
	Beban Kerja	-.199	.076	-.138	-2.620	.010
	Stres Kerja	-.700	.081	-.553	-8.656	.000
	Lingkungan Kerja	.466	.101	.295	4.633	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Proses Data (2023)

1. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.620 koefisien regresi (beta) -0,199 dengan probabilitas (p) = 0,010. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) Berpengaruh Negatif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 1 Ditolak.
2. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -8.656 koefisien regresi (beta) -0,700 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) Berpengaruh Negatif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 2 Ditolak.
3. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.633 koefisien regresi (beta) 0,466 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 Diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1184.230	3	394.743	88.906	.000 ^b
	Residual	572.763	129	4.440		
	Total	1756.992	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Proses Data (2023)

Dari hasil uji F pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 88.906 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig $F_{hitung} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja secara BersamaSama Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama : Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan dimana beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [2]. Beban kerja yang didistribusikan sesuai dengan volume

pekerjaan dapat menghasilkan kerja karyawan yang produktif, dan ketika beban kerja didistribusikan sesuai dengan volume yang sesuai, maka hasil kerja karyawan dapat meningkat. sehingga terjadi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tingkat kapasitas yang dimiliki [11]. Sama halnya dengan teori yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, beban yang lebih tinggi dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang lebih buruk. Namun, dengan mengawasi beban kerja karyawan, pengusaha dapat berharap untuk meningkatkan kinerja dan menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas di antara anggota staf. Selain itu, dengan membantu pemeliharaan tempat kerja yang menyenangkan, pekerjaan dapat berjalan lebih lancar dan selesai sesuai jadwal. [12]

Hipotesis Kedua : Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stress kerja pada penelitian ini dibangun oleh empat indikator diantaranya yaitu beban secara kuantitatif, beban secara kualitatif, tuntutan peran dan kerja sama antar teman. Dari beberapa indikator tersebut menjadi faktor terganggunya kinerja pekerja. dengann perusahaan yang senantiasa memberikan tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil dari olah data menunjukkan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [4]. Stres kerja terbukti berpengaruh kuat negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan menyebabkan menurunnya juga produktivitas perusahaan [13]. Artinya jika stres kerja diatasi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi yang dicapai sebaliknya jika stress kerja tidak dapat teratasi dengan baik maka kinerja karyawan juga rendah, karena karyawan kurang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan [14], dimana hasil penelitian secara parsial stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga : Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan sekitar, termasuk ruang kerja, yang dimiliki karyawan saat pekerja. penelitian ini dibangundengan tiga indikator diantaranya yaitu suasana tempat kerja, hubungan rekan kerja, fasilitas kerja. Performa kerja yang baik akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan ceria dan produktif untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian terdahulu [5]. Ini karena lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang buruk menurunkan kinerja karyawan; Dengan kata lain, kinerja karyawan yang lebih rendah sesuai dengan kenyamanan yang kurang dirasakan oleh pekerja; Sebaliknya, tingkat kenyamanan yang lebih tinggi yang dirasakan oleh pekerja akan mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Hipotesis Keempat : Pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis keempat memaparkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan pengolahan teh tepatnya CV. Greenlife Tirta Sentosa. Hasil analisis menerangkan bahwa hubungan secara simultan pada variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa. Penelitian ini mengisyaratkan bahwa ketiga variabel ini merupakan elemen krusial dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sesuai dengan [15] Beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika ada perubahan dalam beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan juga mengalami perubahan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut Variabel (Beban kerja) X1 menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Greenlife Tirta Sentosa. Sehingga mampu membuktikan bahwa beban kerja semakin besar beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Variabel (Stres kerja) X2 menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Greenlife Tirta Sentosa. Sehingga mampu membuktikan bahwa ketika stres kerja diatasi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi yang dicapai. Sebaliknya jika stress kerja tidak dapat teratasi dengan baik menimbulkan penurunan terhadap kinerja karyawan. Variabel (Kinerja karyawan) X3 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Greenlife Tirta Sentosa. Sehingga mampu membuktikan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurun kinerja karyawan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

REFERENCES

- [1] Eric Hermawaan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 22, no. 2, pp. 173–180, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.uhbarajaya.ac.id/index.php/JKI>
- [2] R. P. Rindorindo, S. Murni, and I. Trang, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri," *J. EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 5953–5962, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- [3] Muhamad Ekhsan and B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.25.
- [4] D. N. Oktaviani and N. Irmayanti, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, vol. 2, no. 1, pp. 20–28, 2021, doi: 10.38156/psikowipa.v2i1.43.
- [5] R. D. Sihaloho and H. Siregar, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
- [6] M. Qoyyimah, T. H. Abrianto, and S. Chamidah, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun," *ASSET J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2020, doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- [7] R. D. Parashakti and Putriawati, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.113.
- [8] D. Qurbani, D. Solihin, and A. S. Kurniawan, Makkira, M. Syakir, "Amkop Management Accounting Review (AMAR)," *Amkop Manag. Account. Rev.*, vol. 8, no. 1, pp. 20–27, 2021, doi: 10.37531/amar.v2i1.141.
- [9] M. D. Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- [10] M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [11] A. Puspitasari, S. Adjie, and S. Chamidah, "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun," *ASSET J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 27–34, 2020, doi: 10.24269/asset.v1i1.2555.
- [12] R. N. Amalia, R. S. Dianingati, and E. Annisaa', "Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi," *Generics J. Res. Pharm.*, vol. 2, no. 1, pp. 9–15, 2022, doi: 10.14710/genres.v2i1.12271.
- [13] T. Tugiman, H. Herman, and A. Yudhana, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Online Rumah Sakit," *JATISI (Jurnal Tek. Inform. dan Sist. Informasi)*, vol. 9, no. 2, pp. 1621–1630, 2022, doi: 10.35957/jatisi.v9i2.2227.
- [14] A. Pramono, T. J. L. Tama, and T. Waluyo, "Analisis Arus Tiga Fasa Daya 197 Kva Dengan Menggunakan Metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov," *J. Resist. (Rekayasa Sist. Komputer)*, vol. 4, no. 2, pp. 213–216, 2021, doi: 10.31598/jurnalresistor.v4i2.696.
- [15] N. Nanincova, "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro," *Agora*, vol. 7, no. 2, pp. 1–5, 2019.
- [16] G.- MARDIATMOKO, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda," *BAREKENG J. Ilmu Mat. dan Terap.*, vol. 14, no. 3, pp. 333–342, 2020, doi: 10.30598/barekengvol14iss3pp333-342.2022
- [17] P. M. Guarango, "No Title הענינים לנגד שבאמת מה את לראות קשה הכיארך," *דאָרף*, vol. 4, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005,

- [18] A. Irwan, A. Ismail, N. Latif, and A. Z. P. Pradana M, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros,” *Kinerja*, vol. 19, no. 2, pp. 163–175, 2022.
- [19] E. Hermawan, “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Beban Kerja,” *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 53–62, 2022.
- [20] M. P. Bani, “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Inspirasi Ekon. J. Ekon. Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 29–37, 2022, doi: 10.32938/ie.v4i2.2233.
- [21] N. B. dan S. H. Aprilia, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek,” *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 273–282, 2021, doi: 10.37531/yume.vxix.x655.
- [22] P. Kaat, B. Tewal, and I. Trang, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 260–268, 2022.
- [23] B. S. Febria, A. D. Kodir, and A. S. Rachmat, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment).,” *e-Jurnal Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 08, pp. 80–95, 2021, [Online]. available: www.fe.unisma.ac.id

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.

- [24] M. P. Bani, “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Inspirasi Ekon. J. Ekon. Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 29–37, 2022, doi: 10.32938/ie.v4i2.2233.
- [25] N. B. dan S. H. Aprilia, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek,” *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 273–282, 2021, doi: 10.37531/yume.vxix.x655.
- [26] P. Kaat, B. Tewal, and I. Trang, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 260–268, 2022.
- [27] B. S. Febria, A. D. Kodir, and A. S. Rachmat, ““Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment).,”” *e-Jurnal Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 08, pp. 80–95, 2021, [Online]. Available: