

# iqbalamin.pdf

by 26 Perpustakaan UMSIDA

---

**Submission date:** 23-Jan-2024 06:45PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2276622420

**File name:** iqbalamin.pdf (2.37M)

**Word count:** 3989

**Character count:** 24935

***The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company***

7

**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh**

**Puchammad Iqbal Al Amin<sup>1</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2\*</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>3\*</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo <sup>1\*,2,3</sup>

[iqbalamin9@gmail.com](mailto:iqbalamin9@gmail.com) [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id) [rifdahbadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahbadiyah@umsida.ac.id)

\*Corresponding Author

4

**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 utilized is quantitative research, or data-driven study that will be statistically examined. 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. This study uses two different kinds of variables: independent and dependent variables. Employee performance is the study's dependent variable. On the other hand, the work environment (X3), workload (X1), and work stress (X2) are the independent factors. The outcomes of the investigation and debate utilizing the SPSS program application, the findings of this study concluded that 1) Workload has an impact on how well employees perform. 2) Workplace stress has an impact on employee performance, and 3) the work environment has an impact on employee performance.*

12

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

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengolah bidang Teh. Penelitian ini berlokasi di Balongbendo, Sidoarjo dengan nama CV Greenlife Tirta Sentosa. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, atau studi berbasis data yang akan diperiksa secara statistik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel independen dan dependen. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat penelitian. Sedangkan lingkungan kerja (X3), beban kerja (X1), dan stres kerja (X2) merupakan faktor independen. Hasil penyelidikan dan perdebatan memanfaatkan aplikasi program SPSS, temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) Beban kerja berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. 2) Stres di tempat kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, dan 3) lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.

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

**3** *Management Studies and Entrepreneurship Journal*

MSEJ, xx(x) 201x: xx-xx, <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej> | DOI xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Copyright © 2019 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license.

### 1. 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 (Eric Hermawean, 2022) 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

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	150	40%

Jumlah Produksi	2100	70%
-----------------	------	-----

Tabel Produktivitas Kinerja

2

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 Kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh pekerjaan. (Rindorindo et al., 2019). 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 (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Dengan hasil Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh (Oktaviani & Irmayanti, 2021). 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 (Sihaloho & Siregar, 2020). Dengan hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan poin-poin penelitian terdahulu Sebagaimana disebutkan di atas, penulis berharap dapat melakukan kajian mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan stres dalam pekerjaan. 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.

## 2. Tinjauan Pustaka

Beban kerja mengacu pada semua bentuk dan kategori pekerjaan yang ditugaskan pemegang sumber daya manusia dapat menyelesaikan dalam jangka waktu yang dibutuhkan (Qoyyimah et al., 2020) mengacu pada seperangkat pedoman ditugaskan manajer kepada karyawan berujung dalam menyelesaikan tugas pada jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi mereka, (Parashakti & Putriawati, 2020). 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 (Qoyyimah et al., 2020).

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. (Qurbani et al., 2021) 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. (Bhastary, 2020)

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 (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

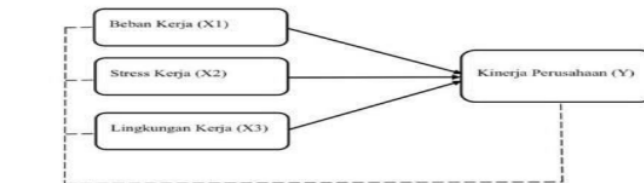
### 3. Metode Penelitian

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.

Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara digunakan sebagai sumber data. Balasan responden akan dievaluasi dengan skala Likert karena kuesioner berbobot yang diberikan digunakan untuk menentukan evaluasi. Hal ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima skala—skala 1 untuk sangat tidak setuju, skala 2 untuk tidak setuju, skala 3 untuk netral, skala 4 untuk setuju, dan skala 5 untuk sangat setuju—sebagai indikator variabel.

Hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) selanjutnya akan dinilai dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (uji R<sup>2</sup>) dengan menggunakan Perangkat lunak pengolah data SPSS. Dengan persamaan regresi :

### Kerangka Konseptual



Keterangan :



: Memiliki pengaruh secara parsial



: Memiliki pengaruh secara simultan

### Hipotesis

H1 : Beban kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan CV.Greenlife Tirta Sentosa.

H2 : Stres kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan CV.Greenlife Tirta Sentosa.

H3 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa.

H4 : Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Greenlife Tirta Sentosa

#### 4. Hasil dan Pembahasan Pengukuran Hasil Karakteristik Responden

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

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel di atas, dimana 72 responden atau mayoritas responden termasuk dalam kelompok laki-laki (54,1%).

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	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	

Tabel di atas menggambarkan karakteristik usia responden, dimana 102 responden termasuk dalam kelompok usia 21–25 tahun. (78,2%).

#### Descriptive

	N	Minimu	Maximu	Mean	Std. Deviation
		m	m		
Beban Kerja	133	6	15	11.31	2.538
Stres Kerja	133	7	20	15.71	2.883
Lingkungan Kerja	133	7	15	11.65	2.313
Kinerja Karyawan	133	5	25	19.01	3.648
Valid N (listwise)	133				

Sumber: <sup>10</sup>roses Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja didapatkan nilai minimum 6 nilai maximum 15 dan nilai rata-rata (mean) 11,31. Lalu untuk variabel Stres Kerja didapatkan nilai minimum 7 nilai maximum 20 dan nilai rata-rata (mean) 15.71. Berikutnya dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja didapatkan nilai minimum 7 nilai maximum 15 dan nilai rata-rata (mean) 11.65. Untuk variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai minimum 5 nilai maximum 25 dan nilai rata-rata (mean) 19.01.

### 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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	133	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	133	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	3

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**

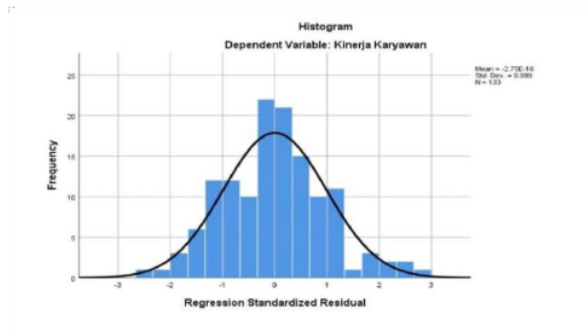
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08305352
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.046
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

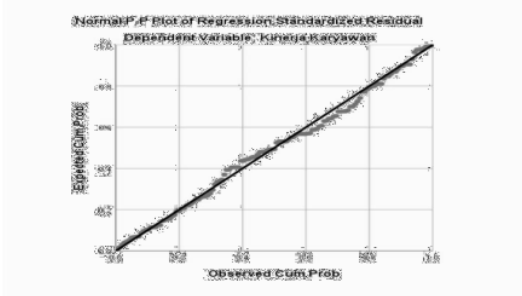
Sumber: Proses Data (2023)

It is clear from the preceding table that the data is regularly distributed because the asymp.sig value is  $0.200 > 0.05$ .



Sumber: Proses Data (2023)

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



Sumber: Proses Data (2023)

Datanya terdistribusi secara teratur karena seperti terlihat pada gambar sebelumnya, datanya berada pada garis diagonal dan tidak membesar atau bergeser darinya.

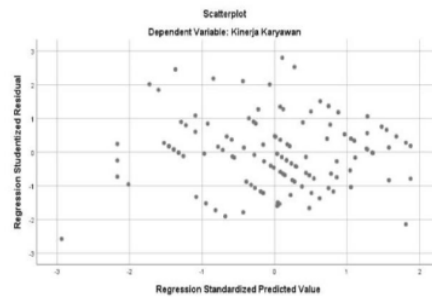
### Uji Heteroskedastisitas

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)

Nilai signifikansi pada tabel diatas lebih dari 5% (0,05) yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang dimasukkan dalam penelitian.



Sumber: Proses Data (2023)

Heteroskedastisitas tidak muncul karena seperti terlihat pada gambar berikut, data berada di atas atau di bawah 0 dan cenderung menyebar atau tidak membentuk pola tertentu.

### Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.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 )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	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. Nilai t hitung sebesar -2,620 diperoleh berdasarkan uji regresi parsial. (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. (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. Nilai thitung sebesar 4,633 dan koefisien regresi (beta) sebesar 0,466 dengan probabilitas (p) = 0,000 menurut uji regresi parsial. Dimanakah nilai berdasarkan hasil pengolahan data?nLingkungan Kerja (X3) mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan (p  $\leq$  0,05). Penerimaan

## Hipotesis 3

## Uji Simultan ( Uji F )

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1184.230	3	394.743	88.906	.000 <sup>b</sup>
	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)

F hitung sebesar 88,906 dan probabilitasnya sebesar 0,000 berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas. Mengingat F hitung kurang dari 5% ( $0,000 < 0,215$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

### Pembahasan

#### Hipotesis Pertama : Pengaruh Beban Kerja (X1)

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. (Rindorindo et al., 2019). 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 (Hermawan, 2022). 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. (Bani, 2022)

#### Hipotesis Kedua Dampak Stress Kerja (X2)

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. dengan perusahaan yang senantiasa memberikan tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil dari olah data menunjukkan Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Stress kerja terbukti berpengaruh kuat negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan menyebabkan menurunnya juga produktivitas perusahaan (Nadila Aprilia & Hersona, 2021). Artinya jika stress 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 (Ahmad et al., 2019), dimana hasil penelitian secara parsial stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis Ketiga : Pengaruh Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan sekitar, termasuk ruang kerja, yang dimiliki karyawan saat bekerja. 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 (Sihaloho & Siregar, 2020). 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 (Febria et al., 2021) Kinerja pegawai dipengaruhi secara bersamaan oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Kinerja karyawan akan berubah sebagai respons terhadap variasi beban kerja, tingkat stres, dan lingkungan kerja.

## 5. Penutup

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. Beban kerja (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) terbukti secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Greenlife Tirta Sentosa dimana hasil ini ditunjukkan melalui diperolehnya F hitung sebesar 88.906 dengan signifikansi sebesar 0,000.  $\text{sig } F_{\text{hitung}} (0,000 < 0,05)$ .

Ucapan Terima Kasih

---

Karya ilmiah saya ini saya persembahkan sebagai wujud rasa terima kasih. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada supervisor saya karena telah meluangkan waktu untuk



---

Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>

- 
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Tugiman, T., Herman, H., & Yudhana, A. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Model UtautUntuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Online Rumah Sakit. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 9(2), 1621–1630.  
<https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i2.2227>

ORIGINALITY REPORT

---

20%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to Tabor College Student Paper	3%
2	journal.yrpiiku.com Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
4	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
6	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
8	journal.umpo.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%

---

10	<a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://plj.ac.id">plj.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ejournal.iainkerinci.ac.id">ejournal.iainkerinci.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://journal.lppmpelitabangsa.id">journal.lppmpelitabangsa.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://archive.umsida.ac.id">archive.umsida.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
18	<a href="http://ejournal.bsi.ac.id">ejournal.bsi.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	Submitted to Delaware Military Academy Student Paper	1 %
20	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	1 %
21	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On