

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JETAA Plastik Indonesia

Sikto Mujiandi^{1*}, Sri Wahyuningsih²,

^{1,2}Manajemen, Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jetaa Plastik Indonesia. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menetapkan bagian departemen produksi perusahaan yang memenuhi kriteria pengambilan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan menggunakan Microsoft Excel 2019 dan SPSS untuk membuktikan hipotesis penelitian. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production). Dengan menggunakan metode sampling jenuh, Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production) sebanyak 75 karyawan. Dalam pengukuran variabel menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi dan studi kepustakaan dan kuisioner. Data primer pada penelitian ini menggunakan kuisioner sedangkan data sekunder berdasarkan studi literature dan laporan kinerja karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia. teknik analisa yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan langkah analisis berupa merumuskan model penelitian, membuat diagram jalur, Merumuskan Persamaan Pengukuran dan Struktural, Memilih Data Input dan Estimasi Model, lalu identifikasi model, Uji kesesuaian model melakukan pengujian pengukuran model (Gooness of Fit Test, GOF), Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan hasil program Lisrel yang meliputi diagram jalur, keluaran Komputasi statistic model pengukuran, keluaran komputasi statistic model structural. Pada pengujian hipotesis, pada penelitian ini peneliti menganalisis uji-t (parsial) dan uji-f (simultan). Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Conclusion: Variabel independent yang terdiri dari lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja mampu memberikan sumbangan terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 71,8%.

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

Copyright (c) 2023 Sikto Mujiandi

 Corresponding author :

Email Address : Siktomujiandi1998@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal itu setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Asriani, 2018).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan Lingkungan Kerja fisik maupun non fisik, beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan memperhatikan stres kerja karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Rahayu, 2019).

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jahari, 2019) menyatakan *work environment has a significant positive effect on employee performance*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rangga & Santoso, 2021) bahwa *work environment has a significant positive effect on employee performance*. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan (Hanafi & Yohana, 2017) bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Asriani, 2018). Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan,

sehingga diperlukan untuk terus melakukan perbaikan. Hal ini dikarenakan Perbaikan pelayanan harus diupayakan meningkat dari hari ke hari. Tiada hari tanpa upaya peningkatan pelayan, rasanya tidak berlebihan untuk dijadikan "moto". Apalagi sarana untuk itu saat ini sudah tersedia (Elfian & Ariwibowo, . Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Putriawati, (2020) menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah dkk. (2020) bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Jahari (2019) yang menyatakan bahwa workload has a negative and significant effect on the performance of employees. Stres Kerja dapat berarti banyak, dari perpektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negative (Jafar, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dkk. (2020) menyatakan positif dan signifikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah dkk. (2020) bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang menyatakan bahwa employee performance is not significantly affected by work stress. (Harahap dkk., 2020) Adapun masalah Pada PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production) kinerja karyawan di indikasikan dari sisi pekerjaan dikarenakan masih banyak dijumpai karyawan yang kurang nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja, beban kerja yang cenderung terlalu banyak dan tingkat stres kerja yang tinggi karna tekanan pekerjaan yang belum terselesaikan. Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production), untuk menganalisa pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production), untuk menganalisa pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production), untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production). Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi civitas akademika terutama mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hingga menjadi acuan dalam proses peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan yang lebih baik lagi serta berkualitas.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production). Dengan menggunakan metode sampling jenuh, Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia (Departement Of Production) sebanyak 75 karyawan. Dalam pengukuran variabel menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi dan studi kepustakaan dan kuisioner. Data primer pada penelitian ini menggunakan kuisioner sedangkan data sekunder berdasarkan studi literature dan laporan kinerja karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia. teknis analisa yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan langkah analisis berupa merumuskan model penelitian,

membuat diagram jalur, Merumuskan Persamaan Pengukuran dan Struktural, Memilih Data Input dan Estimasi Model, lalu identifikasi model, Uji kesesuaian model melakukan pengujian pengukuran model (Gooness of Fit Test, GOF), Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan hasil program Lisrel yang meliputi diagram jalur, keluaran Komputasi statistic model pengukuran, keluaran komputasi statistic model structural. Pada pengujian hipotesis, pada penelitian ini peneliti menganalisis uji-t (parsial) dan uji-f (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0.7720	0.1985	Valid
X1.2	0.7156	0.1985	Valid
X1.3	0.7456	0.1985	Valid
X1.4	0.7768	0.1985	Valid
X1.5	0.732	0.1985	Valid
X1.6	0.7768	0.1985	Valid
X1.7	0.6616	0.1985	Valid
X1.8	0.8052	0.1985	Valid
X1.9	0.7557	0.1985	Valid
X1.10	0.8189	0.1985	Valid
X1.11	0.8227	0.1985	Valid
X1.12	0.7916	0.1985	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen Lingkungan Kerja (X1) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation r* hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0.8765	0.1985	Valid
X2.2	0.7469	0.1985	Valid
X2.3	0.7598	0.1985	Valid
X2.4	0.7661	0.1985	Valid
X2.5	0.8375	0.1985	Valid
X2.6	0.7687	0.1985	Valid
X2.7	0.8128	0.1985	Valid
X2.8	0.8161	0.1985	Valid

X2.9	0.8336	0.1985	Valid
X2.10	0.7891	0.1985	Valid
X2.11	0.789	0.1985	Valid
X2.12	0.7783	0.1985	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen Beban Kerja (X2) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* *r* hitung setiap item pernyataan lebih besar dari *r* tabel dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

Tabel 3 Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X3.1	0.8501	0.1985	Valid
X3.2	0.9029	0.1985	Valid
X3.3	0.8877	0.1985	Valid
X3.4	0.7465	0.1985	Valid
X3.5	0.8297	0.1985	Valid
X3.6	0.8076	0.1985	Valid
X3.7	0.765	0.1985	Valid
X3.8	0.7809	0.1985	Valid
X3.9	0.7712	0.1985	Valid
X3.10	0.8548	0.1985	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen Stres Kerja (X3) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* *r* hitung setiap item pernyataan lebih besar dari *r* tabel dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Corected Item- Total	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0.7556	0.1985	Valid
Y.2	0.726	0.1985	Valid
Y.3	0.7074	0.1985	Valid
Y.4	0.7383	0.1985	Valid
Y.5	0.7141	0.1985	Valid
Y.6	0.7944	0.1985	Valid
Y.7	0.7046	0.1985	Valid
Y.8	0.7086	0.1985	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation r* hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	N of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.9408	12	Reliabel
Beban Kerja	0.9533	12	Reliabel
Stres Kerja	0.9596	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.9699	8	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 5, dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya sudah memenuhi syarat reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Unstandardized Residual

N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6.02083972
Most Extreme Differences	Absolute	0.108
	Positive	0.108
	Negative	-0.048
Test Statistic		0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa hasil pengujian menggunakan metode one sampel *Kolmogorov-Smirnov*, terlihat nilai signifikansi 0,200 dan > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	0.980	1,020
Beban kerja	0.988	1,012
Stres kerja	0.984	1,016

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data, (2023)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai *tolerance* 0,980 > 0,1 dan nilai VIF 1,020 < 10,0 maka tidak terjadi gejala multikolonieritas, variabel beban kerja dengan nilai *tolerance* 0,988 > 0,1 dan nilai VIF 1,012 < 10,0 maka tidak terjadi gejala multikolonieritas dan variabel stres kerja dengan nilai *tolerance* 0,984 > 0,1 dan nilai VIF 1,016 < 10,0 maka tidak terjadi gejala multikolonieritas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan kembali ke tahap selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas. Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.137	0.258
Lingkungan kerja	0.961	0.339
Beban kerja	0.250	0.803
Stres kerja	-0.864	0.390

Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 8, nilai signifikansi semua variabel (0,258., 0,339., 0,803., 0,390) pada table diatas lebih besar dari signifikansi 0,05, maka model regresi data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.550	4.955		0.918	0.361
Lingkungan kerja	0.053	0.066	0.248	0.803	0.424
Beban kerja	0.099	0.063	0.384	1.562	0.122
Stres kerja	0.978	0.064	0.264	15.250	0.000

a.

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data, 2023

$$Y^{\wedge} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y^{\wedge} = 4,550 + 0,053X_1 + 0,099X_2 + 0,978X_3 + 0,05$$

Berdasarkan tabel 9 diatas, hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 4,550 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan/konstan maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 4,550 satuan. Koefisiensi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,053 satuan berarti setiap terjadi kenaikan nilai X1 sebesar 0,053 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,053 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

Koefisiensi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,099 satuan berarti setiap terjadi kenaikan nilai X2 sebesar 0,099 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,099 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

Koefisiensi variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,978 berarti setiap terjadinya kenaikan nilai X3 sebesar 0,978 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,978 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848a	0.718	0.709	6.116

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

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan pada tabel 10, menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,718 atau 71,8% yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 71,8% lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja. Selisih sebesar 28,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
				Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.550	4.955		0.918	0.361
	Lingkungan kerja	0.053	0.066	0.248	0.803	0.424
	Beban kerja	0.099	0.063	0.384	1.562	0.122
	Stres kerja	0.978	0.064	0.264	15.250	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berikut penjelasan hasil uji t pada table 11, adalah :

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1) Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,803 < t tabel 1,985 dan nilai signifikansi reward 0,424 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawab (H2)

Nilai t hitung variabel beban kerja sebesar $1,562 < t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi reward $0,122 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Nilai t hitung variabel stress kerja sebesar $15,250 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi disiplin kerja $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan spss. Berikut hasil uji F pada penelitian ini :

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	8966.762	3	79.902	.000 ^b
Residual	3516.300	94		
Total	12483.061	97		

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil olah data, 2023

Dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $79,902 > F$ tabel $2,29$ sehingga dapat disimpulkan H_{a4} diterima artinya secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia Diketahui dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen lingkungan kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan hasil uji T diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar $0,803 < t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi reward $0,424 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hanafi & Yohana, 2017) dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Lifeinsurance" terbit di "Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No.1 Maret 2017 yang menyatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia

Diketahui dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen lingkungan kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation r* hitung setiap item pernyataan lebih besar dari *r* tabel.

Berdasarkan hasil uji T diketahui nilai *t* hitung variabel beban kerja sebesar $1,562 < t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi reward $0,122 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Soelton dkk., 2018) dalam artikel yang berjudul "*How Transformational Leadership, Communication, and Workload On The Employee Performance Affect Shoes Industries*" terbit di "*South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law Vol. 17, Issue 5(December) ISSN 2289-1560*" yang menyatakan *workload partially had not effect on employee performance*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia

Diketahui dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen lingkungan kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation r* hitung setiap item pernyataan lebih besar dari *r* tabel.

Berdasarkan hasil uji T diketahui nilai *t* hitung variabel stress kerja sebesar $15,250 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi disiplin kerja $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Shabrina dkk., 2020) dalam artikel yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia*" terbit di "*Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora Vol. 3, No. 2, September 2020 (164 - 173)*" yang menyatakan positif dan signifikan variabel Stres Kerja (X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y)).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia

Diketahui hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan *F* hitung $79,902 > F$ tabel $2,29$ sehingga dapat disimpulkan H_{a4} diterima artinya secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Ahmad dkk., 2019) dalam artikel yang berjudul "*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado*" terbit di "*Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 - 2820*" yang menyatakan secara simultan stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jetaa Plastik Indonesia dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian secara parsial variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Variabel independent yang terdiri dari lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja mampu memberikan sumbangan terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 71,8%.

Referensi:

- Agus, A. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar. *Photosynthetica*, 2(1), 1-13.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820.
- Arif, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru*. 8.5.2017.
- Asriani, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. 2(1).
- Elfian, E., & Ariwibowo, P. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Bis Transjakarta di Terminal Kampung Melayu. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2). DOI : <https://doi.org/10.21009/jdmb.01.2.05>
- Gabriela, K. Y. S. ., & Haryani, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29-42.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. Edisi Kelima". Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Harahap, D. S., Saladin Batubara, S., & Amran, A. (2020). The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects*, 1(1), 5-10.
- Henani, T. R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo. *Photosynthetica*, 2(1).
- Jafar, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. 63(2), 1-3.
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 53-58. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v1i2.15>
- Kasmawati. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar*. 1-79.

- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018, 45, 24-35.
- Najib, M. Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Umkm Maju Makmur Pandaan, Pasuruan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Putra, Z. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru*. 8(5).
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11-20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019. *Carbohydrate Polymers*, 6(1).
- Rangga, M. K., & Santoso, B. (2021). The Influence of Motivation and Work