

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar

Tasya Fathiah Nasher¹, Zalkha Soraya²✉, Irwan Abdullah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar yang berjumlah 173 orang. Sedangkan sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu diperoleh 64 orang. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan mencakup data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R²), namun terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji T lingkungan kerja diperoleh yaitu T hitung > T tabel (2.150 > 1.999) dan nilai signifikan (0.036 < 0.05).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment, work stress and workload on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim in Makassar City. The research method used is a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Pelindo Jasa Maritim in Makassar City, totaling 173 people. While the sample of this study was determined using the Slovin formula, which was obtained by 64 people. In this study, the data sources used included primary data and secondary data. Data analysis was carried out using a partial test (t-test) and a coefficient of determination test (R²), but first a validity test, reliability test, and classical assumption test were carried out. Testing was carried out using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 27 application. The results of this study indicate that data regarding the effect of work environment, work stress and workload on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim in Makassar City has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the results of the work environment T-test calculations obtained, namely T count > T table (2.150 > 1.999) and a significant value (0.036 < 0.05).

Keywords: Work Environment, Work Stress, Workload, Employee Performance.

Copyright (c) 2025 Zalkha Soraya

✉ Corresponding author : zalkhasoraya@unismuh.ac.id ²

Email Address : tasyafathiahnasher@gmail.com ¹, irwanabdullah@unismuh.ac.id ³

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang secara signifikan mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Bagus atau tidaknya sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas kinerja suatu organisasi ataupun perusahaan, oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengelola manusia dalam suatu perusahaan, sangat penting mengingat kualitas sumber daya manusia yang harus diutamakan. Sumber daya manusia mengacu pada pekerja, pegawai, karyawan, pejabat atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Putra & Mei, 2021).

Perkembangan pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan sangat mudah diakses menyebabkan ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Hal ini telah mengakibatkan sektor perusahaan meningkatkan kualitas layanannya. Pada umumnya organisasi dan perusahaan selalu menginginkan seluruh karyawannya berprestasi atau berkinerja lebih baik. Saat mencapai tujuan ini, kegiatan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, jika karyawan dapat menghadapi tantangan dan tugas yang dapat beradaptasi dengan lingkungan mereka, salah satunya dapat mempengaruhi kinerja.

Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkinerja tinggi mendukung keberhasilan bisnis, sebaiknya sumber daya manusia yang tidak berkompeten dan berkinerja rendah dapat menciptakan masalah persaingan dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak tergantikan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja yang ramah memberikan rasa kenyamanan dan keamanan sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika mereka menyukai lingkungan kerja tempat mereka bekerja maka karyawan akan bekerja dengan nyaman dan juga menggunakan waktu kerja mereka secara efektif.

Lingkungan kerja mencakup gabungan antara bawahan, atasan dan rekan kerja, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut widyaningrum (2019), lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada mempengaruhi pegawai atau lingkungan sekitar pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sedemikian rupa sehingga memungkinkan pegawai mencapai prestasi kerja yang maksimal. Peralatan kerja tersedia untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan ke mereka (Huda & Shony Azar, 2021).

Menurut Sedarmayanti dalam Purnama et al (2020) lingkungan kerja merupakan seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekiranya ketika seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga mencakup pertimbangan stress kerja. Stress kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang disebabkan oleh suatu situasi yang mempengaruhi seseorang. Kondisi ini bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Stress dapat berdampak negative terhadap kondisi psikologis dan biologis karyawan.

Stress kerja menurut Vanchapo dalam (Simbolon, 2024) merupakan keadaan emosional yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan dihadapi. Selain lingkungan kerja dan juga stress kerja terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

yaitu beban kerja. Beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang segera diselesaikan oleh seseorang pada jangka waktu tertentu (Kusnadi & Kusuma, 2024). Beban kerja yang tinggi bisa mengakibatkan stress, faktor lain yang menghipnotis kinerja merupakan lingkungan atau tempat kerjanya. Jika seorang karyawan dapat melakukan dan mengadaptasi banyak tugas yang diberikan, maka tidak menjadi beban kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Wastika et al (2022) menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja karyawan memegang peran penting dalam menentukan mampu atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara meminimalkan stress kerja, beban kerja serta memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan baik.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Subholding PT. Pelindo Jasa Maritim yang disingkat menjadi SPJM adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang fokus pada koordinasi, standar dan efisiensi untuk memberikan manfaat kepada masyarakat khususnya pengguna jasa. Subholding PT Pelindo Jasa Maritim (SPJM) merupakan salah satu dari empat subholding dibawah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk setelah merger. PT Pelindo Jasa Maritim sangat mendambakan sumber daya manusia yang dimiliki harus profesional dan berkualitas, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan.

Berdasarkan observasi awal dilokasi penelitian masih menemukan karyawan yang mengeluh dikarenakan pekerjaan yang diberikan di luar kapasitas dan kemampuan mereka dan atasan mereka hanya ingin terima jadi hasil pekerjaan atau project tersebut tanpa ada arahan spesifik yang lebih jelas dan juga seringkali jangka waktu yang diberikan cukup singkat bahkan bisa saja mereka membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikannya. Sehingga karyawan merasa terbebani dan juga merasa stress karena mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebihan atas pekerjaan yang diberikan, dan juga penataan meja tempat kerja antara karyawan satu dengan karyawan lain sangat dekat sehingga membuat karyawan mudah untuk bercerita atau tidak fokus pada pekerjaannya. Hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan dalam setiap organisasi atau perusahaan, permasalahan dan kondisi yang sudah diuraikan bisa mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelindo Jasa Maritim untuk memperlihatkan faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja kinerja karyawan.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah jenis deskriptif atau pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka sebagai alat untuk menemukan penjelasan tentang hal hal yang ingin diketahui.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar yang berlokasi di Jl. Soekarno No.1 Makassar 90173. Jangka waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu bulan desember 2024 sampai dengan januari 2025

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis data deskriptif kuantitatif atau pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data numerik sebagai alat untuk menemukan penjelasan tentang apa yang ingin diketahui. Sumber data ada dua yaitu data primer yang merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden atau objek yang diteliti melalui kuesioner, serta data sekunder yang merupakan data yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain sebelum digunakan peneliti atau analisis berupa sumber buku, sumber arsip, majalah ilmiah, dan laporan dari penelitian terdahulu.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar yang berjumlah 173 orang. Sedangkan sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu diperoleh 64 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi yaitu dengan mengamati, meninjau, dan mengawasi suatu objek secara langsung ke lokasi penelitian di PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar, riset perpustakaan, dan kuesioner.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas, digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya kuesioner. Uji validitas sanggup dikatakan validitas bila r dihitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif menggunakan α 5% maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Uji Realibilitas, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau stabil jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan merupakan konsisten dari waktu ke waktu. Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ berarti kuesioner tersebut dikatakan reliabel dan disebarkan ke responden.
3. Uji Asumsi Klasik
Menjelaskan mengenai pengujian perkiraan menjadi persyaratan analisis data, yang berupa:
 - a. Uji Multikolinearitas, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Agar dapat dianggap baik, suatu model regresi harus bebas dari korelasi atau multikolinearitas antar variabel independen (Imam Ghazali 2018: 107). Adapun cara mendeteksi dalam model regresi yaitu sebagai berikut:
 - 1) Nilai variabel VIF (Variabel Inflation Factor), jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - 2) Nilai Tolerance, jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadinya multikolinearitas terhadap nilai yang diuji.

4. Uji Normalitas, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Data yang distribusi normal dikatakan valid pada uji statistik (Ghozali 2021: 196). Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) pedoman mengambil keputusan yaitu:
 - 1) Jika nilai signifikan $KS > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
 - 2) Jika nilai signifikan $KS < 0.05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
5. Uji Heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah pada model regresi terdapat atau ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Ghozali, 2021: 178). Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:
 - 1) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas
6. Analisis Regresi Linier Berganda, analisis regresi linier berganda bertujuan mendeteksi pengaruh antara variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependen) dengan skala pengukuran atau resio pengukuran dalam persamaan linear. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda menurut Djarwanto, 2000:309) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji persial digunakan untuk menjelaskan perilaku variabel independen dalam variabel dependen (Ismanto & Pebruary, 2021). Tujuannya untuk mengetahui apakah koefisien atau konstanta regresi yang digunakan untuk mengestimasi suatu persamaan atau model regresi linear berganda yang memiliki merupakan parameter yang benar atau belum dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur variabel dependen atau kemampuan suatu model regresi dalam menjelaskan variable dependen (Priyanto 2022). Nilai koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti variable independent memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Imam Ghazali, 2018: 97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variable merupakan metode dalam analisis statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang diperoleh dari subjek penelitian. Metode ini bertujuan untuk menyajikan informasi secara sistematis dan terperinci, sehingga memudahkan pemahaman karakteristik data yang diteliti.

Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X1.1	54,7	28,1	12,5	4,7	-	100,0
2	X1.2	56,3	37,5	6,2	-	-	100,0
3	X1.3	53,1	32,8	11,0	3,1	-	100,0
4	X1.4	54,7	32,8	9,4	1,6	1,6	100,0
5	X1.5	51,6	40,6	4,7	3,1	-	100,0
6	X1.6	46,9	48,4	3,1	1,6	-	100,0
7	X1.7	46,9	45,3	7,8	-	-	100,0
8	X1.8	54,7	37,5	7,8	-	-	100,0
9	X1.9	53,1	39,1	7,8	-	-	100,0
10	X1.10	50,0	42,2	6,3	1,6	-	100,0
11	X1.11	54,7	42,2	3,1	-	-	100,0
12	X1.12	60,9	31,3	7,8	-	-	100,0
Total		637,6	457,8	87,5	15,6	1,6	1.200,1
Rata-Rata		53,1	38,2	7,3	1,3	0,1	100,0

Berdasarkan tabel 1 bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan nilai rata-rata 53,1%.

Tanggapan Responden Terhadap Stress Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel stress kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stress Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X2.1	46,9	42,2	10,9	-	-	100,0
2	X2.2	42,2	43,8	10,9	1,6	1,6	100,0
3	X2.3	43,8	35,9	20,3	-	-	100,0
4	X2.4	53,1	39,1	3,1	1,6	3,1	100,0
5	X2.5	46,9	42,2	7,8	3,1	-	100,0
6	X2.6	48,4	43,8	6,3	1,6	-	100,0
7	X2.7	42,2	39,1	15,6	1,6	1,6	100,0
8	X2.8	48,4	39,1	10,9	1,6	-	100,0
9	X2.9	54,7	35,9	1,6	7,8	-	100,0
10	X2.10	43,8	34,4	18,8	1,6	1,6	100,0
Total		470,4	395,5	106,2	20,5	7,9	1.000,5

Rata-Rata		47,0	39,6	10,6	2,1	0,8	100,1
-----------	--	------	------	------	-----	-----	-------

Berdasarkan tabel 2 bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan nilai rata-rata 47,0%.

Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel stress kerja kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X3.1	43,8	35,9	15,6	4,7	-	100,0
2	X3.2	37,5	45,3	14,1	3,1	-	100,0
3	X3.3	35,9	42,2	17,2	4,7	-	100,0
4	X3.4	37,5	40,6	12,5	6,3	3,1	100,0
5	X3.5	35,9	40,6	18,8	4,7	-	100,0
6	X3.6	32,8	46,9	14,1	6,3	-	100,0
7	X3.7	37,5	37,5	17,2	4,7	3,1	100,0
8	X3.8	51,6	25,0	18,8	3,1	1,6	100,0
Total		312,5	314	128,3	37,6	7,8	800,2
Rata-Rata		39,1	39,3	16,0	4,7	1,0	100,0

Berdasarkan tabel 3 bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata-rata 39,3%.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variable kinerja karyawan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Y1	32,8	48,4	17,2	1,6	-	100,0
2	Y2	34,4	43,8	17,2	4,7	-	100,0
3	Y3	26,6	53,1	15,6	4,7	-	100,0
4	Y4	25,0	53,1	17,2	1,6	3,1	100,0
5	Y5	37,5	45,3	14,1	3,1	-	100,0
6	Y6	29,7	54,7	10,9	4,7	-	100,0
7	Y7	21,7	59,4	17,2	4,7	-	100,0
8	Y8	29,7	54,7	12,5	3,1	-	100,0
9	Y9	42,2	45,3	12,5	-	-	100,0
10	Y10	40,6	54,7	4,7	-	-	100,0
Total		320,2	512,5	139,1	28,2	3,1	1.003,1
Rata-Rata		32,0	51,3	13,9	2,8	0,3	100,3

Berdasarkan tabel 4 bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata-rata 51,3%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah survei valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika kuesioner dinyatakan valid maka pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r table, jika r hitung > dari r table maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R_Hitung	R_Tabel	Keterangan
X1.1	0,686	0,2461	VALID
X1.2	0,503	0,2461	VALID
X1.3	0,676	0,2461	VALID
X1.4	0,591	0,2461	VALID
X1.5	0,684	0,2461	VALID
X1.6	0,649	0,2461	VALID
X1.7	0,637	0,2461	VALID
X1.8	0,678	0,2461	VALID
X1.9	0,540	0,2461	VALID
X1.10	0,671	0,2461	VALID
X1.11	0,512	0,2461	VALID
X1.12	0,531	0,2461	VALID

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator X1.1 sebesar 0.686, X1.2 sebesar 0.503, X1.3 sebesar 0.676, X1.4, sebesar 0.591, X1.5 sebesar 0.684, X1.6 sebesar 0.649, X1.7 sebesar 0.637, X1.8 sebesar 0.678, X1.9 sebesar 0.540, X1.10 sebesar 0.671, X1.11 sebesar 0.512, X1.12 sebesar 0.531. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena r hitung > r table yakni lebih besar dari 0.2461.

Uji Validitas Stress Kerja (X2)

Table 6. Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2)

Pernyataan	R_Hitung	R_Tabel	Keterangan
X2.1	0,707	0,2461	VALID
X2.2	0,611	0,2461	VALID
X2.3	0,797	0,2461	VALID
X2.4	0,752	0,2461	VALID
X2.5	0,792	0,2461	VALID
X2.6	0,742	0,2461	VALID
X2.7	0,852	0,2461	VALID
X2.8	0,857	0,2461	VALID

X2.9	0,815	0,2461	VALID
X2.10	0,812	0,2461	VALID

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator X2.1 sebesar 0.707, X2.2 sebesar 0.611, X2.3 sebesar 0.797, X2.4, sebesar 0.752, X2.5 sebesar 0.792, X2.6 sebesar 0.742, X2.7 sebesar 0.852, X2.8 sebesar 0.857, X2.9 sebesar 0.815, X2.10 sebesar 0.812. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena r hitung > r table yakni lebih besar dari 0.2461.

Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Table 7. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Pernyataan	R_Hitung	R_Tabel	Keterangan
X3.1	0,697	0,2461	VALID
X3.2	0,784	0,2461	VALID
X3.3	0,746	0,2461	VALID
X3.4	0,809	0,2461	VALID
X3.5	0,742	0,2461	VALID
X3.6	0,728	0,2461	VALID
X3.7	0,782	0,2461	VALID
X3.8	0,721	0,2461	VALID

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator X3.1 sebesar 0.697, X3.2 sebesar 0.784, X3.3 sebesar 0.746, X3.4 sebesar 0.809, X3.5 sebesar 0.742, X3.6 sebesar 0.728, X3.7 sebesar 0.782, X3.8 sebesar 0.721. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena r hitung > r table yakni lebih besar dari 0.2461.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Pernyataan	R_Hitung	R_Tabel	Keterangan
Y.1	0,686	0,2461	VALID
Y.2	0,815	0,2461	VALID
Y.3	0,704	0,2461	VALID
Y.4	0,681	0,2461	VALID
Y.5	0,789	0,2461	VALID
Y.6	0,779	0,2461	VALID
Y.7	0,650	0,2461	VALID
Y.8	0,737	0,2461	VALID
Y.9	0,449	0,2461	VALID
Y.10	0,360	0,2461	VALID

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator Y1 sebesar 0.686, Y2 sebesar 0.815, Y3 sebesar 0.704, Y4 sebesar 0.681, Y5 sebesar 0.789, Y6 sebesar 0.779, Y7 sebesar 0.650, XY sebesar 0.737, Y9 sebesar 0.449, Y10 sebesar 0.360. Hasil olahan data

menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena r hitung $>$ r table yakni lebih besar dari 0.2461.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya. Suatu variable dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.849	VALID
2	Stress Kerja (X2)	0.925	VALID
3	Beban Kerja (X3)	0.888	VALID
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.866	VALID

Dari table 9 dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing-masing variabel lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2), beban kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.413	.793		6.825	.000
	Lingkungan Kerja	.041	.019	.041	2.150	.036
	Stress kerja	.093	.012	.114	7.624	.000
	Beban Kerja	.902	.017	.961	53.397	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5.413 + 0.041.X_1 + 0.093.X_2 + 0.902.X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5.413 yang menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja dianggap konstan.
- Koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0.041 yang menyatakan bahwa

- terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Koefisien Stress kerja (X_2) sebesar 0.093, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja dengan kinerja karyawan.
 - d. Koefisien Beban kerja (X_3) sebesar 0.902, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan.
 - e. Nilai sig pada pada variabel lingkungan kerja 0.036 dan nilai signifikan pada variabel stress kerja dan beban kerja yaitu 0.000, yang berarti ketiga variabel tersebut signifikan, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance variabel bebas lebih dari 0.1 dengan VIF kurang dari 10.00 (In, A.W.K, 2019).

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.537	1.863	Non Multikolinearitas
Stress Kerja (X_2)	0.857	1.167	Non Multikolinearitas
Beban Kerja (X_3)	0.589	1.696	Non Multikolinearitas

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien VIF untuk variabel X_1 ($1,863 < 10.00$) dan nilai tolerance ($0.537 > 0.10$), nilai koefisien VIF untuk variabel X_2 ($1.167 < 10.00$) dan nilai tolerance ($1.167 > 0.10$), dan nilai koefisien VIF untuk variabel X_3 ($1.696 < 10.00$) dan nilai tolerance ($0.589 > 0.10$). dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Dari perhitungan di atas bahwa tidak diketahui hubungan yang linier antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Indikator	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.367	Homoskedastisitas
Stress Kerja (X_2)	0.085	Homoskedastisitas
Beban Kerja (X_3)	0.526	Homoskedastisitas

Berdasarkan tabel 12 diketahui nilai signifikan lingkungan kerja (X_1) $0.367 > 0.05$, nilai signifikan stress kerja (X_2) $0.085 > 0.05$, dan nilai signifikan beban kerja (X_3) $0.526 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau dengan kata lain ketiga variabel dalam penelitian ini terdeteksi mengalami homoskedastisitas yang artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan yang semakin besar pula.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) pedoman mengambil keputusan yakni:

- a. Jika nilai signifikan $KS > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan $KS < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.54599080
Most Extreme Differences	Absolute		.050
	Positive		.050
	Negative		-.046
Test Statistic			.050
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.962
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.957
		Upper Bound	.967
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui (N) sebesar 64. Nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.050 dan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.

Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji T)

Tabel 14. Hasil Uji Persial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.413	.793		6.825	.000
	Lingkungan Kerja	.041	.019	.041	2.150	.036
	Stress kerja	.093	.012	.114	7.624	.000
	Beban Kerja	.902	.017	.961	53.397	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.150 > 1.999$) dan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja ($0.036 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar. Pada variabel stress kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.624 > 1.999$) dan nilai signifikan untuk variabel stress kerja ($0.000 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Sedangkan pada variabel beban kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($53.397 > 1.999$) dan nilai signifikan untuk variabel beban kerja ($0.000 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sebesara besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai uji determinasi berada pada rentang angka 0 dan 1. Jika nilai determinasi yang mendekati angka 0 berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai determinasi variabel mendekati 1 berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

C				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.989	.988	.559
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dari hasil pengelolaan regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.989 artinya bahwa variable lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja mampu menjelaskan variasi dari variable kinerja karyawan yaitu sebesar 98,9% dan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Analisis dan Interpretasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar, dan bertujuan untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar, dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa hasil variabel lingkungan kerja (X_1) pada uji validitas dinyatakan valid karena nilai R hitung $>$ R tabel yaitu 0.2461 dan pada uji realibilitas dinyatakan valid karena hasil penelitian diatas Cronbach's Alpha yakni 0.849. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.150 > 1.999$) dan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja ($0.036 < 0.05$).

Pada variabel stress kerja (X_2) pada uji validitas dinyatakan valid karena nilai R hitung $>$ R tabel yaitu 0.2461 dan pada uji realibilitas dinyatakan valid karena hasil penelitian diatas Cronbach's Alpha yakni 0.925. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.624 > 1.999$) dan nilai signifikan untuk variabel stress kerja ($0.000 < 0.05$).

Pada variabel beban kerja (X_3) pada uji validitas dinyatakan valid karena nilai R hitung $>$ R tabel yaitu 0.2461 dan pada uji realibilitas dinyatakan valid karena hasil penelitian diatas Cronbach's Alpha yakni 0.866. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($53.397 > 1.999$) dan nilai signifikan untuk variabel beban kerja ($0.000 < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasya Adelia et,al dengan judul "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RS.Ak Gani Palembang" menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.030 > 1.986$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($7.094 > 1.986$), dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($9.598 > 1.986$) dan penelitian ini mendukung juga penelitian yang dilakukan oleh Adella Tama (2022), Alfin Kurniawan (2022).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Victor Rio Walengko (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan" menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R square 0,989 atau 98,9% dapat menentukan besaran pengaruh yang diberikan oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.

Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar, peneliti menarik Kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji T lingkungan kerja diperoleh yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.150 > 1.999$) dan nilai signifikan ($0.036 < 0.05$).

Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji T stress kerja diperoleh yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7.624 > 1.999$) dan nilai signifikan yaitu ($0.000 < 0.05$).

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T beban kerja diperoleh yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($53.397 > 1.999$) dan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 , H_2 dan H_3 diterima.

Referensi:

- Alaina, S., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Beban Kerja Karyawan Pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 124-130.
- Datu, A. R., Pasigai, M. A., & Soraya, Z. (2024). Analysis of Work Motivation in Improving Employee Performance at the Makassar City Transportation Service. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(3).
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66-75.
- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229-253.
- Hm, M., Syariah, F., Islam, E., Sultan, I., & Gorontalo, A. (2012). Stres Kerja Dan Kinerja Dalam Perspektif Teori Dan Bukti Empirik. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 03(02).
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160-172.
- Jl, A., Kupang, R., No, B., Sukomanunggal, K., & Timur, J. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Pelatihan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan J & T Express Jawa Timur pada Drop Point J & T Wilayah Surabaya Utara Juvie Ekanada B Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT , Indonesia Penelitian ini berfokus pada J & T Express. 2(3).
- Kusnadi, A., & Kusuma, S. fajar. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1692-1702.
- Noor, A. (2023). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan). In Alih bahasa: Rahadjeng, PT Jakarta: PT. Elex Media ... (Issue March).
- Nur Azis, A., Miftanudin, A., Cahyaningrum, D., & Hertiana, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Refrigerator N5 Pt. Hartono Istana Teknologi)". *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 19-28.
- Nurmangesti, A., Dwiarti, R., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Mercu, U., & Yogyakarta,

- B. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. 1(2), 383–388.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20.
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63.
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69–74.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04).
- Simbolon, S. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alfo Citra Abadi Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 24(2018), 1–23.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Suwandi, S., Utami, R. R., Yusa, V. De, & Lilyana, B. (2022). Pengaruh Workload dan Workstress terhadap Turnover Intention PT. Selaras Citra Jaya. *Remik*, 6(4), 766–776.
- Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wastika, V., Komardi, D., Amin, A. M., & Tanjung, A. R. (2022). Analysis Of Job Satisfaction, Workload, Work Stress, And Work Environment On Employee Performance At PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(2), 227–241.