

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
UD. SURYA PRAMARTHA MOTOR**

**Ida Bagus Putra Jaya<sup>1</sup>, I Gede Rihayana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email:<sup>1</sup>[gusdee2802@gmail.com](mailto:gusdee2802@gmail.com)

**Abstrak**

Memiliki kinerja yang optimal merupakan tujuan manajemen diseluruh perusahaan, tetapi kinerja yang baik dapat dicapai apabila proses kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan fungsi daripada karyawan tersebut. Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan. Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Surya Pramarta Motor. Penelitian ini dilakukan pada UD. Surya Pramarta Motor dengan responden merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang responden. Metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan uji instrument penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji signifikan T dan uji F. Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan agar mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan menimbulkan stres kerja, serta memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar mereka lebih nyaman dalam bekerja.

**Katakunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*Having optimal performance is a management goal throughout the company, but good performance can be achieved if the work processes provided by the company are in accordance with the duties, responsibilities and functions of the employee. Basically, employee performance does not always increase but can also decrease. Decreased employee performance certainly has a big impact on the sustainability of the company, therefore efforts need to be made to maintain consistent employee performance. The aim of this research is to determine the influence of work stress, work environment and workload on employee performance at UD. Surya Pramarta Motor. This research was conducted at UD. Surya Pramarta Motor with all 40 employees as respondents. The data collection method is by distributing questionnaires and testing research instruments. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination analysis, significant T test and F test. The results obtained in this research are that work stress has a negative and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect on employee performance. Suggestions for companies to re-evaluate the workload given to their employees so that they do not feel burdened and cause work stress, as well as pay attention to the work environment of their employees so that they are more comfortable at work.*

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

## I. PENDAHULUAN

Pada perkembangan era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerjanya agar mampu bersaing dan berhasil di pasar global. Hal ini berarti setiap organisasi atau perusahaan harus meningkatkan segala aspek yang ada di dalam perusahaan tersebut. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu karyawan. Karyawan adalah sebuah aset yang perlu dikelola, dikembangkan, dan dievaluasi dengan baik. Kreativitas serta inovasi yang dimiliki oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat pada suatu organisasi. Saputra dan Rahardjo (2017),

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi terealisasinya tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan tersebut. Sumardjo dan Priansa (2018) menjelaskan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan Malayu (2018) menjelaskan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pada dasarnya kinerja karyawan

tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan (Gabreila, 2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, dimana merupakan salah satu promosi yang sangat berpengaruh terhadap minat konsumen dalam membeli suatu produk. Menurut Kirkcaldy dalam Pratiwi (2015) stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja. Oleh karena itu, hal ini patut menjadi perhatian bagi organisasi, pimpinan, dan karyawan itu sendiri.

Stres bekerja ialah perasaan *pressure* yang dirasakan pegawai selama bekerja dengan adanya emosi, ketidakstabilan, kegelisahan, merasa sendiri, sulit beristirahat, sulit menenangkan diri, cemas, ketegangan, kegugupan, tensi yang tinggi dan masalah pada metabolisme tubuh (Sinambela, 2017). Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, aman, serta nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa betah dalam bekerja. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif seperti stres dan penurunan kinerja karyawan. Hal

ini sejalan dengan pendapat dari Suryawan, dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman dan betah untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Walaupun lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan perusahaannya.

Fenomena selanjutnya adalah pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ellyzar, (2017) "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Dimana, karyawan akan merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat memicu rasa bosan pada karyawan.

Setiap individu atau karyawan pastinya memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap beban kerja, akan tetapi semakin banyak beban

kerja yang diberikan kepada karyawan tentu akan memberi dampak negatif bagi kondisi kesehatan dan juga mental karyawan tersebut. Sejalan dengan pendapat dari Anbazhagan, dkk (2013) yaitu jika seseorang memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dan berada di bawah tekanan yang tidak adil untuk menyelesaikannya tepat waktu, mereka akan mengalami stres.

UD. Surya Pramatha Motor adalah *dealer* resmi Honda, yang usahanya bergerak di bidang jasa servis sepeda motor khusus Honda, serta penjualan sparepart sepeda motor asli Honda. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 18 November 2012, yang didirikan oleh Bapak A.A. Ngurah Gede Astawa, selaku pemilik perusahaan. Perusahaan ini didirikan karena adanya motivasi dari pemilik sendiri untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan mengembangkannya, serta menyalurkan minat dan bakatnya dalam dunia teknik sepeda motor. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada owner dan karyawan UD. Surya Pramatha Motor, peneliti masih banyak menemukan hal-hal yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan seperti, kelelahan fisik ketika terlalu tertekan karena banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan, lingkungan kerja yang kurang mendukung proses penyelesaian pekerjaan karyawan baik sarana juga prasarannya, serta pemberlakuan beban kerja yang berlebih pula menuntut karyawan untuk bisa menuntaskan sasaran yang ditentukan.

Hasil penelitian dari Simanjuntak, dkk (2021) dan Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, berbeda dengan hasil penelitian oleh Karim, (2022) dan Wirya, dkk (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada

hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya

Hasil penelitian dari Sugiarti, (2020) dan Sunarsi, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, penelitian terdahulu oleh Warongan, dkk (2022) dan Sihotang, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian dari Hermawan, (2022) dan Nabawi, (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Rolos, dkk (2018) dan Paramitadewi, (2017) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan peneliti, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Surya Pramatha Motor".

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Dengan menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja merupakan faktor penentu. Tinggi atau rendahnya faktor penentu maka akan berdampak pula pada kemungkinan pencapaian tujuannya (*goal-nya*).

### 2.2 **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Edison, dkk (2016:190) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain (Kasmir, 2018):

#### 1) Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari proses atau hasil penyelesaian suatu proyek

kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

## 2) Kuantitas

Apakah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

## 3) Waktu

Merupakan hasil produksi yang dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 4) Pengawasan

Setiap kegiatan kerja memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan.

## 5) Hubungan antar karyawan

Karyawan mampu bekerja sama satu sama lain, saling mendukung untuk menghasilkan yang lebih baik kegiatan kerja.

### 2.3 Stres Kerja

Menurut Davis (2017) mengungkapkan “Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang timbul jika terjadi ketidak seimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya”. Menurut Griffin dan Moorhead (2013) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya. Sedangkan menurut Khaidir & Sugiati, (2016) Stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak pasti dan tidak penting. Indikator stres kerja menurut Afandi (2018) adalah:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan

sesorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### 2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019). Riadi (2014) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Fasilitas
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Hubungan kerja

### 2.5 Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang

diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Sedangkan menurut Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo, 2017) yang meliputi antara lain:

1) Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh

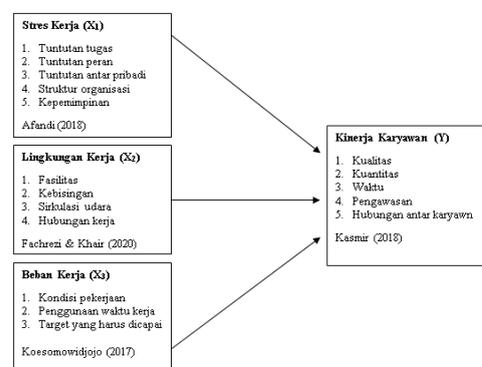
perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

**III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

**3.1 Kerangka Berpikir**

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar1 berikut:

Gambar 1.  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan hubungan antara stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diduga memiliki pengaruh terhadap naik turunnya kinerja seorang karyawan.

**3.2 Hipotesis**

- H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor.
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor.
- H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor.

**IV. METODE PENELITIAN**

**4.1 Metode Penentuan Sampel**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan UD. Surya Pramatha Motor yang beralamat di Jl. Gunung Salak No. 230, Padang Sambian Klod, Denpasar Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang sampel responden. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

**4.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi ganda. Rumus matematis dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Beban Kerja
- e = Tingkat Kesalahan

**V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 40 orang responden bahwa seluruh indikator variable pada penelitian ini yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel 0,30 dan variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 atau reliabel.

**5.2 Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* 0,110 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**2) Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**3) Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil ujimemiliki nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**5.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1.**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	34,724	18,569		1,870	.070
x1	-1,326	3,344	-.059	-.396	.041
x2	3,467	2,771	.182	1,251	.009
x3	-9,680	3,211	-.444	-3,014	.005

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data di olah (2023)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 2,106 + 0,283 X_1 + 0,351 X_2 + 0,128 X_3$$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$a = 34,724$  Nilai konstanta sebesar 34,724 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) akan meningkat.

$b_1 = -1,326$  Nilai koefisien regresi sebesar -1,326, menunjukkan bahwa jika stres kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 3,467$  Nilai koefisien regresi sebesar 3,467, 119

menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

$b_3 = -9,680$  Nilai koefisien regresi sebesar -9,680, menunjukkan bahwa jika beban kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

### 5.1 Uji Kelayakan Model

#### a) Uji F-test

Berdasarkan (Uji F) pada Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama antara stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b) Uji Korelasi Berganda

Tabel 1 menunjukkan nilai korelasi simultan  $R = 0,523$ , karena angka 0,523 berada diantara 0,500 - 0,700 (Sugiyono, 2011) ini menunjukkan hubungan yang positif dengan tingkat korelasi berada pada kategori yang memiliki hubungan sedang antara stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 5.19 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,213. Hal ini berarti  $(0,213 \times 100\%) = 21,3\%$  variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya  $(100\% - 27,3\% = 72,7\%)$  dijelaskan oleh variabel lain

yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### d) Uji t-test

Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -1,326 dan nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 3,467 dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -9,680 dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### 5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Surya Pramatha Motor

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -1,326 dan nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sulastris & Onsardi (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja pada karyawan dapat diminimalisasi dengan cara memberikan fasilitas relaksasi dan hiburan pada karyawan, seperti adanya *family gathering*, *coffee morning* atau fasilitas lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan angka stres kerja

pada karyawan.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Surya Pramartha Motor**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 3,467 dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramartha Motor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wardani (2023) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengaturan lingkungan kerja yang nyaman dan pemenuhan kebutuhan fasilitas dalam bekerja diidentifikasi mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal untuk peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan studi yang menjelaskan bahwa optimalisasi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengaturan tempat kerja yang layak dan sesuai, seperti pengaturan suhu, penerangan, kelembapan dan ruang gerak bebas bagi karyawan di tempat kerja.

## **3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Surya Pramartha Motor**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -9,680 dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramartha Motor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rolos (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Minimalisasi beban kerja dapat dilakukan dengan cara penyesuaian kompetensi karyawan dengan penempatan posisi yang di tempat kerja yang sesuai dengan latar belakang. Hal ini dinilai dapat mengurangi terjadinya peningkatan beban kerja, sebab karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal sesuai latar belakang pendidikan serta pengalaman.

## **VI. Kesimpulan**

### **6.1 Simpulan**

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah tingkat stres kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi.

### **6.2 Keterbatasan dan Saran**

#### **1) Keterbatasan**

Keterbatasan penelitian ini dari segi variabel yang hanya menggunakan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pada penelitian berikutnya ditingkatkan lagi jumlah variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam proses pengambilan data kurangnya waktu penelitian menyebabkan data belum diambil secara menyeluruh, serta penelitian

hanya dilakukan pada periode satu waktu tertentu saja. Hal ini menyebabkan data yang terkumpul belum sepenuhnya mewakili hasil penelitian.

## 2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel stres kerja pada indikator saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja saya dipersepsikan paling kecil sehingga disarankan bagi perusahaan untuk bisa merangkul pihak-pihak yang bermasalah untuk menyelesaikan dari permasalahan tersebut sehingga nantinya tidak terjadi konflik internal antar karyawan di perusahaan.
- 2) Pada variabel lingkungan kerja pada indikator suasana lingkungan kerja yang saya rasakan kurang baik yang dipersepsikan paling kecil sehingga disarankan bagi perusahaan untuk memperbaiki organisasi menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara pimpinan dan karyawan, sehingga satu sama lain bisa saling berbagi dan memberi bantuan.
- 3) Pada variabel beban kerja pada indikator saya sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan yang dipersepsikan paling kecil sehingga disarankan bagi pimpinan untuk mampu di dalam mengenali batas kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menanggung beban pekerjaan sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan.
- 4) Pada variabel kinerja karyawan pada indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang

lebih baik dari standar yang dipersepsikan paling kecil sehingga dapat disarankan bagi perusahaan dalam menjaga standar pekerjaan yang lebih baik dengan cara melakukan evaluasi terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memantau perkembangan kinerja dari karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kesatu). Bandung: Alfabeta.
- Ellyzar, N. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 1(37).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. South-Western: Michael Schenk.
- Hasibuan, Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, 2018, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018*. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Kotur, B. R., dan S. Anbazhagan. (2014). Education and Work-Experience Influence on the Performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110. www.iosrjournals.org
- Locke, E. A, dan G.P. Latham, (1990). A Theory of Goal Setting & Task Performance. New Jersey.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Nitisemito, (2013), Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riadi, Muchlisin (2014), Pengertian, Jenis, dan Manfaat Lingkungan Kerja, Jakarta: Kajian Pustaka Rosdakarya.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X. Jurnal Psikologi, 10(1).
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. Values, 1(3), 106-117.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(1). Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26-41.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares : konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.