

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LPD DESA ADAT TEMBAWU

I Made Adhika¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Putu Agus Eka Rismawan³⁾

^{1, 2, 3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Adhika512m@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

The existence of LPD, especially in Tembawu Traditional Village, is a village-owned business agency which is a financial institution that assists the indigenous village communities both in the present and in the future. Thus, at first glance, this work is more centered on service.

This study was intended to determine and analyze the effect of the work environment, work stress, and workload on the performance of employees in the Tembawu Traditional Village LPD. The population in this study were the whole employees of the Tembawu Traditional Village LPD. In collecting the sample in this study, it used the census sampling method that obtained 38 respondents. The analytical method used in this study was multiple linear regression analysis.

The results of this research demonstrated that the work environment, work stress, and workload had a partial effect on the performance of employees in the LPD of the Traditional Village of Tembawu. It could be acknowledged that the work stress variable had a negative effect on employee performance, as well as the work environment, and workload variables had a positive influence on the performance of employees in the Tembawu Traditional Village LPD. Therefore, it was necessary to improve communication between employees so as not to cause quarrels, and cooperation between employees was needed in order to achieve work targets in the Tembawu Traditional Village LPD.

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

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan hidup matinya suatu perusahaan. Dewasa ini banyak terjadi perkembangan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Cara kerja di tiap organisasi atau perusahaan atau perusahaan juga mengalami banyak perubahan dan perkembangan, karena itu perusahaan harus dapat memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga dapat mengikuti metode kerja yang dapat mengembangkan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan menurut Berdanin

dan Russel yang dikutip Faustino (2018), Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya, untuk dapat mengetahui lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2017), hasil

kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah pengorbanan jasa, jamani, dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah *output drive from processes, human or outhewise*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu, sedangkan junerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Jadi menurut pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indicator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Soedarmayanti (Burhannudin dkk, 2018), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kasmir (2018), lingkungan kerja adalah suasan atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa rungan, layout, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi hasil kerja para karyawan yang harus diperhatikan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Handry Sudiartha (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur, hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres dapat berpengaruh terhadap performansi kerja karena stres merupakan energi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan. Stres yang menjadi kekuatan adalah stres yang bersifat fungsional, artinya stres yang mengangkat isu tentang persoalan yang menghambat tujuan individu maupun tujuan organisasi. Diketahui masalahnya kemudian dicarikan solusi, maka stres akan berdampak pada perbaikan kinerja karyawan. Sebaliknya jika stres terjadi berupa sikap dan tindakan yang menghambat proses pencapaian tujuan organisasi, maka dipastikan stres bersifat disfungsional karena itu berdampak pada tindakan negatif maka perlu dilakukan pendekatan manajemen stres sehingga dapat diarahkan menjadi optimal sesuai dengan harapan individu dan organisasi (Wahyudi, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukakan Amalia (2017) dan Wala (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi stres kerja, maka semakin menurun kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bank Sulserbar Cabang Barru, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.

Beban kerja yang terlalu berat cenderung menyebabkan karyawan bingung dan mengeluh. Perilaku ini menyebabkan karyawan sulit untuk menentukan sikap dalam bekerja. Cain (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Walaupun demikian penulis-penulis lama, seperti Gopher & Doncin (2015) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas memproses informasi. O'Donnell & Eggemeier (2017) menjelaskan definisi yang selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin. Keduanya mengemukakan bahwa istilah beban kerja merujuk kepada "seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan". Penelitian Astianto dan Suprihadi (2017) menemukan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ferrania (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberadaan LPD khususnya di Desa Adat Tembawu merupakan badan usaha milik desa dimana merupakan lembaga keuangan yang membantu masyarakat desa adat baik di masa kini maupun di masa depan. Dengan demikian, sepintas pekerjaannya lebih terpusat pada pelayanan. Dalam posisi ini, yang terpenting adalah terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas. Berikut Tabel 1.1

perkembangan target laba di LPD Desa Adat Tembawu :

Tabel 1.1
Perkembangan Target Laba di LPD
Desa Adat Tembawu Tahun Berjalan
2021

No.	Bulan	Target Laba (Rp)	Terealisasi (Rp)	Presentase (%)
1.	Januari	40.700,000,00	50.760,000,00	100%
2.	Februari	40.700,000,00	40.462,000,00	98%
3.	Maret	40.700,000,00	40.404,000,00	91%
4.	April	40.700,000,00	50.677,000,00	100%
5.	Mei	40.700,000,00	50.518,000,00	100%
6.	Juni	40.700,000,00	40.352,000,00	70%
7.	Juli	40.700,000,00	50.880,000,00	100%
8.	Agustus	40.700,000,00	50.674,000,00	100%
9.	September	40.700,000,00	50.694,000,00	100%
10.	Oktober	40.700,000,00	50.736,000,00	100%
11.	November	40.700,000,00	50.885,000,00	100%
12.	Desember	40.700,000,00	50.578,000,00	100%
Total Akhir		Rp. 488,400,000	Rp. 577,620,000	

Sumber: LPD Desa Adat Tembawu (2021)

Laba dari seluruh LPD Desa Adat Tembawu dilihat dari Tabel 1.1 mengalami peningkatan (18,63%) setiap bulannya yang menunjukkan kinerja LPD sangat baik terutama di dalam aspek kredit, namun pada bulan februari, maret, dan juni LPD tidak mencapai target laba yang sudah ditentukan sehingga mengindikasikan terdapat penurunan kinerja karyawan.

Pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 15 orang karyawan LPD Desa Asat Tembawu, Manajemen di LPD Desa Adat Tembawu belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari hubungan dengan rekan dan lingkungan kerja di LPD Desa Adat Tembawu yang mengalami kendala, kendala yang dimaksudkan yaitu terungkap bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja yang menunjukkan adanya konsekuensi stres yang potensial pada organisasi dalam konteks negatif, diantaranya yaitu berupa hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, dan terdapat tekanan dari atasan, serta sedikit terganggu dengan fasilitas kerja yang ada, jaringan internet yang cukup lambat. Selain itu, beban kerja karyawan pada LPD juga

sangat tinggi sehingga sering karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami stres dan kondisi kesehatan pegawai tidak terjaga. Hal seperti ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semangat kerja pegawai hanya dalam bentuk memenuhi kewajiban untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil observasi pada LPD Desa Adat Tembawu terkait dengan kinerja pegawai LPD, menunjukkan adanya indikasi kinerja karyawan LPD belum optimal. Hal ini dapat diukur dari tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan yang disajikan dalam Tabel 1.2

Tabel 1.2
Beban Kerja Karyawan Dilihat Dari Data Absensi Pada LPD Desa Adat Tembawu

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alfa	Total Hari Kerja
Januari	34	10	5	10	24
Februari	34	4	3	2	24
Maret	34	6	13	4	25
April	34	4	-	-	25
Mei	34	2	-	2	22
Juni	34	5	2	1	25
Juli	34	1	3	4	25
Agustus	34	-	2	2	24
September	34	4	7	1	22
Oktober	34	2	1	-	26
November	34	9	5	2	25
Desember	34	2	4	2	26
Total		49	42	20	293

Sumber: LPD Desa Adat Tembawu (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak hadir menyebabkan pekerjaan yang akan membawa dampak buruk pada pegawai lain, karena menimbulkan lebih banyak pekerjaan yang dapat menjadi beban bagi karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan menjadi terbengkalai.

Hasil penelitian dari Sudiarta (2020) implikasi hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, implikasinya adalah kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan

kinerja karyawan Kantor Kecamatan Selong, hasil penelitian dari Darmadi (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang positif membuat karyawan betah, bahagia, terlibat, dan akhirnya meningkatkan loyalitas mereka, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2020) hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandar Lampung, artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, dkk (2020) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulastris dan Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Stres kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu stress kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja membuat karyawan tertekan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka.

Penelitian oleh Asriani (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan penelitian oleh Putri, dkk (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pantoloan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin baik pula kinerja karyawan di Puskesmas Pantoloan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana menarik kesimpulan mengenai seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017), hasil kualitas dan kuantitas yang seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarto, 2018).

III. MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Model Penelitian

Untuk dapat mengetahui lebih rinci mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapatlah dibuat secara skematis model penelitian dalam penelitian yang nampak pada Gambar 3.2 berikut ini:

Gambar 3.2
Model Penelitian

H₁

H₂

H₃

Sumber: Kerangka Berpikir Penelitian (2022)

Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Tembau, yang beralamat di JL Trengguli Br Tembawu Tenga, Penatih, Denpasar Timur. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu, seluruh pegawai LPD Desa Adat Tembau yang berjumlah 38 orang sekaligus dijadikan sampel dalam responden penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan

pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program *SPSS Version 26.0 for Windows*.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah jika memiliki koefisien korelasi $> 0,30$. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji validitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, jika memiliki koefisien *alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa variabel demografi, yang digambarkan melalui variabel jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di LPD Desa Adat Tembawu, menyatakan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau 42,1% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 57,9%. Berdasarkan umur pegawai di LPD Desa Adat Tembawu, menyatakan responden yang berumur 20-25 th sebanyak 15 orang atau 39,5%, yang berumur 26-30 th sebanyak 20 orang atau 52,6%, yang berumur 31-35 th sebanyak 2 orang atau 5,3%, serta yang berumur diatas 35 th sebanyak 1 orang atau 2,6%. Berdasarkan pendidikan terakhir karyawan di LPD Desa

Adat Tembawu, menyatakan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 orang atau 60,5%, yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 6 orang atau 15,8%, serta yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau 23,7%. Berdasarkan lama bekerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, menyatakan responden yang memiliki lama bekerja < 1 th sebanyak 11 orang atau 28,9%, yang memiliki lama bekerja 1-3 th sebanyak 22 orang atau 57,9% serta yang memiliki lama bekerja > 3 th sebanyak 5 orang atau 13,2%.

Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dimana apabila data yang berdistribusi normal ditandai dengan *asympt.sig (2 tailed) $> 0,05$* . Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,155 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independen*). Jika $VIF < 10$ dan *tolerance value $> 0,10$* maka disimpulkan tidak terjadi multikoleneartitas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2017). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil uji

heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu: 0,789, 0,770, dan 0,074 menunjukkan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.14
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,143	3,204		1,605	0,118
Lingkungan Kerja	0,328	0,143	0,269	2,295	0,028
Stres Kerja	-0,085	0,069	-0,139	-1,240	0,223
Beban Kerja	0,543	0,097	0,643	5,597	0,000
R					0,769
R Square					0,591
Adjusted R Square					0,555
Signifikansi					0,000

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,143 + 0,328X_1 + -0,085X_2 + 0,543X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

- 1) $\alpha = 5,143$ yang artinya apabila nilai dari lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah 5,143.
- 2) $\beta_1 = 0,328$ artinya semakin baik lingkungan kerja (X_1) maka meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,328.
- 3) $\beta_2 = -0,085$ artinya semakin tinggi stres kerja (X_2) maka menurunnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -0,085.
- 4) $\beta_3 = 0,543$ artinya semakin tinggi beban kerja (X_3) maka meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,543.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan beban kerja

terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh searah, dimana jika semakin baik/tinggi lingkungan kerja dan beban kerja yang ada, maka kinerja karyawan meningkat. Disamping itu, persamaan regresi ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh berlawanan arah, dimana jika semakin tinggi beban kerja yang didapatkan karyawan, maka kinerja karyawan menurun.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, digunakan rumus koefisien determinasi (R^2) dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang telah dihitung (Nugroho, 2017). Diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,555. Dengan demikian besarnya pengaruh pada lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu yaitu sebesar 55,5% sedangkan sisanya $100\% - 55,5\% = 44,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017). Uji hipotesis bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian t-test lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,295 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,028 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat

Tembawu, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- 2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,240 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Tembawu menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,597 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.
- 2) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Tembawu. Hal ini berarti semakin tingginya stress kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
- 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Tembawu. Hal ini berarti semakin tingginya beban kerja, namun karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah:

- 1) Skor rata-rata pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-4 yaitu atasan saya selalu memberikan bimbingan terhadap pekerjaan ditempat. Maka saran yang dapat diberikan adalah LPD Desa Adat Tembawu hendaknya memperhatikan lingkungan kerja dengan meningkatkan hubungan kerja baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan seperti mengadakan family gathering setiap 6 bulan atau 1 tahun sekali sehingga kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu akan meningkat.
- 2) Skor rata-rata pada variabel stres kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-3 yaitu saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja. Maka saran yang dapat diberikan adalah LPD Desa Adat Tembawu diharapkan dapat lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan dengan cara menyelesaikan masalah secara *face to face* karena akan meminimalisir salah paham antar rekan kerja dan karyawan dapat berdiskusi secara mendalam bagaimana cara terbaik menyelesaikan permasalahan tersebut.
- 3) Skor rata-rata pada variabel beban kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-3 yaitu saya sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat. Maka saran yang dapat diberikan adalah LPD Desa Adat Tembawu memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan

sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan. Hal ini akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

- 4) Skor rata-rata pada variabel kinerja karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-2 yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya. Maka saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya LPD Desa Adat Tembawu dapat menyesuaikan kembali kuantitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan perilaku inovatifnya pada LPD Desa Adat Tembawu.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamizar, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, Vol. 02, No. 01, 52-63.
- Raudha Maurika Sari, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, Volume IX Nomor 2, 264-275.
- Annisa Putri Ana Phalis, S. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume 03, Nomor 02.
- Gabriela Kartika, S. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, Vol. 19, No. 1, 31-42.
- Dian Asriani, M. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 2 No 2 , 58-69
- Jannah, R. F. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1-10.
- Rizal Nabawi (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, 6(2), 170-183.
- Ading Sunarto, D. Q. (2020, November). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, Vol.4, No.1, 1-13.
- Darmadi. (2020, Juli). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, Vol.3, No.3, 240-247.
- Sudiarta, H. (2020, Februari). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Volume 5, No.1, 57-64.
- Ronal Donra, H. S. (2019, November). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah*

- Socio Secretum, Volume 9 Nomor 2, 273-281.
- Sihotang, J. S. (2020, November). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, Volume 4 Number 3, 535-542.
- Sinta Nuriyah, N. Q. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Padan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 14-31.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, Vol. 09 No. 02, 21-36.
- Hamizar, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, Vol. 02, No. 01, 52-63.
- Annisa Putri Ana Phalis, S. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume 03, Nomor 02.
- Gabriela Kartika, S. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, Vol. 19, No. 1, 31-42.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Volume 12, Nomor 1, 127-133.
- Dian Asriani, M. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 2 No 2 , 58-69.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 3370-3390.
- Yustina Olivia Da Silva, P. N. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Universitas Wiralodra*, Vol 12, No 1, 139-150.
- Jannah, R. F. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1-10.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Pafang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Yustina Olivia Da Silva, P. N. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Universitas Wiralodra*, Vol 12, No 1, 139-150.
- Novita Wahyu Setyawati, Novita. Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2018, 3.3.