

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRI SAKTI PURWOSARI MAKMUR

Gustina Sari¹, Wisnu Rayhan Adhitya²
gustinasari890@gmail.com¹, wisnurayhanadhitya@gmail.com²
Universitas Potensi Utama Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Sakti Purwosari Makmur 53 orang dan sampel dari penelitian ini sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 26 for windows. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0.948 < t$ tabel 1.674 dan nilai signifikan $0,348 > 0,05$, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $6.948 > t$ tabel 1.674 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $6.827 > t$ tabel 1.674 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $138.852 > f$ tabel 2.79 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

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

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sangat berhubungan langsung dengan perusahaan.

Menurut (Farisi, 2020) kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut. PT Tri Sakti Purwosari Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufactur rokok. Perusahaan ini memproduksi rokok dengan brand lokal maupun internasional untuk pasar domestik maupun ekspor. Untuk mencapai target perusahaan perlu adanya jumlah pegawai yang mampu menghasilkan produk yang telah ditentukan perusahaan dalam setiap harinya.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Triyadin, 2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja juga salah satu hal yang penting diperhatikan, apakah beban kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi atau sebaliknya juga dapat menjadi kondisi yang dapat merugikan kinerja organisasi, beban kerja terlihat dengan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Target pencapaian ini sejalan dengan meningkatnya persaingan serta tingkat penawaran yang jauh melampaui tingkat permintaan, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian target PT Tri Sakti Purwosari Makmur antara lain Effective Call, Brand Distribution, Sales Volume Global, Sales Volume Local, Sales Volume WS Contract, Register Outlet Overdue Ratio, POSM Installation dan Sales Monitoring (DSMR). Hal ini yang perlu diperhatikan karyawan untuk menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam menerapkan strategi penjualan. Beban kerja dalam bekerja apabila berkepanjangan dapat menjadi hal yang negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja (Nabawi, 2019) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pegawai. Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, kemudian menurut karyawan kurangnya atasan dalam memberikan bimbingan dan pengaruh terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut (Asih, 2018) menjelaskan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati, 2020).

Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah kinerja karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari beberapa permasalahan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja adalah masih belum efektif dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. penelitian asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PT Tri Sakti Purwosari Makmur sebanyak 53 orang. Adapun untuk penentuan jumlah/ukuran

sampel, bila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil adalah jumlah populasi. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 53 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dimana data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner sedangkan data sekunder secara tidak langsung tetapi melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,497	0,361	Valid
2	0,548	0,361	Valid
3	0,363	0,361	Valid
4	0,548	0,361	Valid
5	0,548	0,361	Valid
6	0,720	0,361	Valid
7	0,803	0,361	Valid
8	0,830	0,361	Valid
9	0,365	0,361	Valid
10	0,720	0,361	Valid

Variabel Beban Kerja (X1) diketahui bahwasanya 10 pertanyaan yang telah diuji menunjukkan hasil yang bernilai valid atau sah. Sehingga seluruh item ini dapat digunakan sebagai instrument.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,544	0,361	Valid
2	0,739	0,361	Valid
3	0,579	0,361	Valid
4	0,564	0,361	Valid
5	0,739	0,361	Valid
6	0,616	0,361	Valid
7	0,437	0,361	Valid

8	0,616	0,361	Valid
9	0,437	0,361	Valid
10	0,393	0,361	Valid

Variabel Stres Kerja (X2) diketahui bahwasanya 10 pertanyaan yang telah diuji menunjukkan hasil yang bernilai valid atau sah. Sehingga seluruh item ini dapat digunakan sebagai instrument.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,363	0,361	Valid
2	0,696	0,361	Valid
3	0,475	0,361	Valid
4	0,364	0,361	Valid
5	0,374	0,361	Valid
6	0,363	0,361	Valid
7	0,475	0,361	Valid
8	0,774	0,361	Valid
9	0,363	0,361	Valid
10	0,774	0,361	Valid

Variabel Lingkungan Kerja (X3) diketahui bahwasanya 10 pertanyaan yang telah diuji menunjukkan hasil yang bernilai valid atau sah. Sehingga seluruh item ini dapat digunakan sebagai instrument.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,371	0,361	Valid
2	0,468	0,361	Valid
3	0,766	0,361	Valid
4	0,380	0,361	Valid
5	0,462	0,361	Valid
6	0,468	0,361	Valid
7	0,518	0,361	Valid
8	0,373	0,361	Valid
9	0,376	0,361	Valid
10	0,766	0,361	Valid
11	0,676	0,361	Valid
12	0,477	0,361	Valid

Variabel Kinerja (Y) diketahui bahwasanya 12 pertanyaan yang telah diuji menunjukkan hasil yang bernilai valid atau sah. Sehingga seluruh item ini dapat digunakan sebagai instrument.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Reliabilitas	$\geq$	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja	0,787	>	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,742	>	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,687	>	0,60	Reliabel
Kinerja	0,672	>	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari Keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis statistik menggunakan uji statistik nonparametric Kolmogorov Smirnov (K-S) untuk pengujian residual model regresi.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85580760
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.
--

d. This is a lower bound of the true significance.
--

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF)

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.466	4.246		.110	.913		
	Beban Kerja	.077	.081	.045	.948	.348	.946	1.057
	Stres Kerja	.544	.078	.506	6.948	.000	.405	2.470
	Lingkungan Kerja	.555	.081	.506	6.827	.000	.391	2.555

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF Beban Kerja (X1) sebesar $1.057 < 10$ dan nilai tolerance Beban Kerja (X1) $0.946 > 0,1$. Stres Kerja (X2) sebesar $2.470 < 10$ dan nilai tolerance Stres Kerja (X2) $0.405 > 0,1$ dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar $2.555 < 10$ dan nilai tolerance Lingkungan Kerja (X3) $0.391 > 0,1$. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi

c. Uji Heterokedastisitas

Data akan diuji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka - angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.087	2.597		-.804	.425

	Beban Kerja	.061	.050	.174	1.219	.229
	Stres Kerja	.051	.048	.233	1.070	.290
	Lingkungan Kerja	-.024	.050	-.108	-.488	.628
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.229 untuk variabel beban kerja, 0.290 untuk variabel stres kerja dan 0.628 untuk variabel lingkungan kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig lebih besar dari 0.05

3) Uji Analisis regresi linier berganda

Analisis linier berganda merupakan regresi linier dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih dari variabel bebas (X) dengan menggunakan program SPSS for Windows.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.466	4.246		.110	.913		
	Beban Kerja	.077	.081	.045	.948	.348	.946	1.057
	Stres Kerja	.544	.078	.506	6.948	.000	.405	2.470
	Lingkungan Kerja	.555	.081	.506	6.827	.000	.391	2.555
a. Dependent Variable: Kinerja								

Dapat ditemukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.466 + 0.077 X_1 + 0.544 X_2 + 0.555 X_3$$

4) Pengujian Hipotesis

Adapun beberapa pengujian hipotesis yaitu uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_o diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.466	4.246		.110	.913
	Beban Kerja	.077	.081	.045	.948	.348
	Stres Kerja	.544	.078	.506	6.948	.000
	Lingkungan Kerja	.555	.081	.506	6.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Beban Kerja (X1)

Uji t terhadap beban kerja (X1) didapatkan nilai thitung sebesar 0.948 dengan nilai signifikansi sebesar 0,348. Nilai thitung > ttabel ($0.948 < 1,674$) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,348 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel beban kerja (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

2. Uji t pada Variabel Stres Kerja (X2)

Uji t terhadap stres kerja (X2) didapatkan nilai thitung sebesar 6.948 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai thitung > ttabel ($6.948 > 1,674$) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel stres kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

3. Uji t pada Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Uji t terhadap lingkungan kerja (X3) didapatkan nilai thitung sebesar 6.827 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai thitung > ttabel ($6.827 < 1,674$) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F disebut juga dengan uji koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.458	3	507.486	138.852	.000 ^b
	Residual	179.089	49	3.655		
	Total	1701.547	52			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja						

Bertujuan untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ nilai Fhitung untuk $n = 53$ adalah sebagai berikut:

$F_{tabel} : df1 = k$ (Jumlah variabel bebas) = 3

$df2 = n - k - 1 = (53 - 3 - 1) = 49$

$F_{hitung} = 138.852$ dan $= 2.79$

Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung $> Ftabel$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila nilai Fhitung $< Ftabel$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($=0$), maka variasi dari Y. Secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali, sebaiknya jika $=1$ maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.888	1.91177
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja				

Pada Tabel 12 dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 menunjukkan bahwa hubungan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, nilai perusahaan mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar:

$D = R^2 \times 100\%$

$D = 0,895 \times 100\%$

$D = 89.5\%$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,895 atau 89.5% angka ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh independen yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja adalah 89.5% sedangkan 10.5% di dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Hasil Penelitian

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t untuk variabel Beban Kerja 0.948 < 1.674, maka H_a ditolak sedangkan H_o diterima artinya bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,348 (sig 0,348 > 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus mengurangi beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan karyawan dan karyawan harus mengerti dengan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra, 2017), (Ahmad, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa beban merupakan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang harus dilaksanakan dan tidak boleh dihindarkan.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t untuk variabel Stres Kerja 6.948 > 1.674, maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa tertekan dengan tuntutan peran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan peralatan pendukung bagi karyawan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parasian, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa stres kerja harus bias dikontrol saat menjalankan suatu kerjaan agar tingkat stress kerja tidak tinggi dalam melakukan aktivitas kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja $6.827 > 1.674$, maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa fokus dalam bekerja karena di tempat kerja terhindar dari kebisingan.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari uji Anova (Analysis of Variance) pada tabel di atas diperoleh nilai $[F]_{\text{hitung}}$ sebesar 138.852 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan $[F]_{\text{tabel}}$ berdasarkan $[F]_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 49$ adalah 2.79. Dan dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hal tersebut $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($138.852 > 2.79$) H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur serta pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan akan meningkat apabila beban kerja dilakukan dengan baik.
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Hal ini menunjukkan stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan menurun. penurunan kinerja karyawan dapat terjadi pada kualitas hasil kerja seperti target tidak tercapai dan salah dalam pengiriman barang ke customer dan sebaliknya bawah stres kerja tidak terlalu tinggi akan membawak dampak yang baik bagi kinerjanya.
3. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811-2820.
- Asih, G. Y., Hardani, W dan Rusmalia, D. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Pres.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670-678.
- Farisi, S. M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Parasian, C. I. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, III(4), 922-932.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik
- Rahmawati, I., Saádah, L dan Chabibi M. Nur. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang : LPPM.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Tinambunan, A.P., Robinson, S dan Sevti, M. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. *Jurnal JRAK*, 8(1), 24-33
- Triyadin, A dan Muhammad, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Ulp Rayon Woha. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(1), 102-207
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Pena Persada.