

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi

Archangela Girlani Jessica Katherine

Universitas Buddhi Dharma

Email: arhangela2710@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki target guna menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 104 responden. Sistem pemecahan masalah kemudian di analisis metode berupa penelitian kuantitatif. Penjabaran seperti sistem akumulasi data melewati riset pengamatan dan kuesioner/angket. Penulis mengaplikasikannya dengan SPSS versi 18, uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dan guna memutuskan hipotesis dengan melakukan teknik analisis data yaitu uji T dan uji F (Uji simultan). Sebuah penyelesaian kasus mampu di lakukan dengan melihat aspek atau variable yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja pada PT Hulvindo Sukses Abadi adalah Lingkungan Kerja 0,359, Stres Kerja 0,292, beserta Beban Kerja 0,202. Sehingga faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi ialah Lingkungan Kerja . Untuk uji F (uji simultan) di lihat dari F_{hitung} adalah 37,444 dan F_{tabel} 2,70. Dari hasil perhitungan tersebut jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,444 > 2,70$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu berhasil disimpulkan Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh atas Kinerja Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset yang paling berharga karena memungkinkan tercapainya tujuan melalui kinerja karyawan. Kemampuan suatu perusahaan untuk melaksanakan dengan baik didasarkan pada kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan tidak akan mampu tumbuh dan mencapai tujuannya bahkan dengan peralatan yang sangat canggih dan lengkap jika sumber daya manusia yang diperlukan tidak memiliki keterampilan. Menurut (Sunarsi, 2019) Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengembangan sistem resmi oleh suatu organisasi hendak meyakinkan pendayagunaan kemampuan individu secara efisien dan tepat untuk memperoleh tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus terus berubah untuk menyesuaikan diri dengan evolusi angkatan kerja, peraturan yang berlaku, dan kebutuhan pemberi kerja. Ini berlaku untuk manajemen yang tersebar di seluruh dunia.

Dalam perusahaan, para karyawan dituntut oleh perusahaan dan atasan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan *deadline* sudah ditentukan, agar mencapai hasil kerja yang maksimal. Beban kerja pasti akan berdampak pada stres serta kinerja para karyawan. Karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu berat akan sulit untuk berkembang dan sulit untuk bersosialisasi dengan karyawan lain. Lingkungan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh interaksi mereka dalam bekerja. Tergantung pada bagaimana lingkungan kerja dirancang, lingkungan kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Novianti & Andy, 2024) Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat bermanfaat untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan, terutama dengan memiliki sumber daya manusia yang bermutu tinggi sebagaimana dasar bagi perencanaan, mengendalikan, membimbing, serta menggerakkan organisasi suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Berdasarkan Kasmir dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa Beban Kerja menggambarkan komparasi antara waktu baku dalam penyelesaian tugas dan keseluruhan waktu standar untuk menyelesaikannya.

Menurut (Muslim, 2021) Sebuah perusahaan harus memperhatikan bahwa beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang wajib dituntaskan dalam periode waktu ditentukan. Ketika tingginya tingkat beban pekerjaan, karyawan merasakan desakan dan tidak nyaman di tempat kerja.

Berdasarkan Mudayana didalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) mengatakan Beban kerja adalah hubungan antara ketentuan kewajiban dan lingkungan kerja, serta persepsi pekerja.

Lingkungan kerja

Dalam Buku (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021) menyampaikan:

Dalam lingkungan kerja modern di mana banyak tugas yang harus diselesaikan, stres di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan atau pegawai.

Menurut (Yoyo & April, 2021) Seorang pegawai mampu terpengaruh dalam melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan di lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) berpendapat bahwa Seorang karyawan memiliki lingkungan kerja, yang mencakup semua alat dan sumber daya yang mereka miliki, tempat mereka bekerja, serta teknik dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

Menurut Siagian dalam (Rahmawati & Chabib, 2020) Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja diantaranya:

1. Lingkungan kerja Fisik
2. Lingkungan kerja Non-Fisik

Stres Kerja

Gagasan De Clercq et al dalam (Batubara, 2022) memberikan pandangan bahwa, Stres yang terjadi di area kerja dapat menimbulkan masalah fisik dan mental, yang mengganggu pekerja dengan mengacaukan keunggulan kinerja pegawai.

Gagasan (Dewi, Bagia, & Susila, 2018) Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara kemampuan seorang pekerja dan kebutuhan pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut (Heriyanti & Putri, 2021) menyatakan bahwa, Kinerja bersumber pada istilah *performance* atau *actual performance* diartikan sebagai performa kerja atau prestasi nyata yang diperoleh bagi seorang pekerja di tempat kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Upiparami Herlinah & Andy, 2023) Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan sejumlah kualitas dan prestasi dalam jangka waktu tertentu untuk segala tugas yang dibutuhkan perusahaan dikenal sebagai kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan fakta numerik yang dapat diurutkan, diukur bahkan dikelompokkan melalui analisis statistik. Hasil dari penelitian ini didapatkan dari pengolahan data dari masing-masing variabel menggunakan SPSS 18 dengan ditabulasi menjadi data numerik kemudian memperoleh hasil berupa data statistik.

Dalam (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa populasi adalah :
"Populasi yakni menggeneralisasikan area berisikan subjek maupun obyek atas pemilihan peneliti hendak mempelajari sehingga sampai pada kesimpulan".

Jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 140 orang, kemudian jumlah responden tersebut diambil dari para karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi.

Dalam (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa sampel adalah :
"Untuk mendapatkan data akurat tentang populasi penelitian, sampling digunakan sebagai bagian dari ukuran populasi dan karakteristiknya yang diteliti".

HASIL

Dalam sebuah penelitian ini, penulis membuat kuesioner kemudian di berikan kepada 104 responden yang berisi pernyataan - pernyataan mengenai Pengaruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hulvindo Sukses Abadi yang terletak di Pergudangan Kosambi Permai, Tangerang, Banten.

Tujuan dilakukannya penyelidikan ini agar melihat dampak/efek serta signifikansi yang timbul karena Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dengan Stres Kerja (X3) akan Kinerja (Y) pada karyawan PT Hulvindo Sukses Abadi. Penulis telah membagikan masing-masing 40 pernyataan kepada 104 karyawan di PT Hulvindo Sukses Abadi hasil jawaban kuesioner tersebut akan digunakan sebagai sampel.

1. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.515	2.185

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 18

R Square merupakan koefisien determinasi. Ini bermakna besarnya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja adalah 52,9 %, sebaliknya sisanya (100% - 52,9% = 47,1%) terpengaruh oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

a) Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.597	3.688		1.789	.077
Beban Kerja	.202	.079	.227	2.565	.012
Lingkungan Kerja	.359	.107	.325	3.349	.001
Stres Kerja	.292	.097	.290	3.009	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 18

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

- a Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), mendapatkan tingkat signifikan bagi pengaruh *variable* Beban Kerja (X1) akan Kinerja Karyawan (Y) yaitu $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,565 > t$ tabel $1,660$. Kesimpulan yang didapatkan ialah H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), mendapatkan tingkat signifikan bagi pengaruh *variable* Lingkungan Kerja (X2) akan Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,349 > t$ tabel $1,660$. Kesimpulan yang didapatkan ialah H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui tingkat signifikan untuk pengaruh *variable* Stres Kerja (X3) akan Kinerja Karyawan (Y) yaitu $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,009 > t$ tabel $1,660$. Oleh karena itu didapat hasil keputusan yaitu H_0 di tolak dan H_a di terima.

b) Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536.204	3	178.735	37.444	.000 ^a
Residual	477.335	100	4.773		
Total	1013.538	103			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 18

Perolehan nilai Uji F ANOVA^b terdapat F hitung untuk model 1 ialah $37,444$ serta taraf sig. $0,000 < 0,05$ serta F hitung $> F$ tabel atau $37,444 > 2,70$ memperoleh Keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasilnya menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh linear dengan *variable* beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga jenis regresi ini layak untuk digunakan.

KESIMPULAN

Percobaan riset dilaksanakan guna mengevaluasi dampak beban kerja, lingkungan kerja serta stres kerja akan kinerja pegawai PT Hulvindo Sukses Abadi. Karenanya, selepas pelaksanaan riset melalui penyebaran kuisioner kepada 104 responden, selanjutnya mencobanya dengan menganalisa nya penulis menghasilkan keterangan seperti:

1. Beban Kerja

Bersumber pada temuan investigasi yang sudah dilakukan mengenai perolehan respons angket, meraih tanggapan yang sungguh konklusif, berdasarkan atas efek pengujian parsial uji T memperoleh nilai $2,565 > 1,660$. Menyatakan beban kerja mempunyai efek *positive* lalu signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Bersumber pada temuan investigasi yang sudah dilakukan mengenai perolehan respons angket, meraih tanggapan yang sungguh konklusif, berdasarkan hasil pengujian parsial uji T memperoleh nilai $3,349 > 1,660$. Menyatakan lingkungan kerja mempunyai efek *positive* lalu signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

3. Stres Kerja

Berawal pada temuan investigasi yang sudah dilakukan mengenai perolehan respons angket, meraih tanggapan yang sungguh positif, berdasarkan hasil pengujian parsial uji T memperoleh nilai $3,009 > 1,660$. Sehingga stres kerja dinyatakan mempunyai efek *positive* lalu signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, & Sintya Dwi S, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECo-Buss*. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i1.98>
- Batubara, G. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal*.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia*.
- Dewi, C. N., Bagia, I., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 918.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Novianti, E., & Andy, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima. *ECo-Sync: EconomySynchronization*.
<https://jurnal.kdi.or.id/index.php/es/article/view/1141>
- Rahmawati, L. S., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jombang: Google Books.
- Sentosa, A., & Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. 50-55.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya*. Tangerang: CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). *SEMINAR SUMBER DAYA MANUSIA*. Pamulang: Unpam Press.

- Upiparami Herlinah, D., & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telaga Mestika Mas. *NIKAMABI*, 2(1), 13-21.
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. CLC Niaga Indonesia.