

## Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GPRO KARYA BERSAMA

Dennis Sugianto<sup>1)\*</sup>

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
<sup>1)</sup>dennissugianto12@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Stres Kerja  
Beban Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja

### Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini ialah mengetahui serta menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, khususnya Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GPRO KARYA BERSAMA.

Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 103 responden. Kumpulan data dari penelitian ini memakai kuesioner untuk didarkan kepada responden dan mengolah data menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan uji hipotesis didapat nilai untuk stress kerja (X1) thitung > ttabel = 2,037 > 1.98422 dengan itu maka Ho ditolak dan Ha diterima, beban kerja (X2) thitung > ttabel = 5,068 > 1.98422 dengan itu maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan lingkungan kerja (X3) thitung > ttabel = 9,293 > 1.98422 dengan itu maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan hasil uji F diperoleh Fhitung nilai Fhitung adalah 31,315 dengan jenjang signifikan 0,000 dimana Fhitung > Ftabel sebesar 2,70. Dengan ini adanya pengaruh simultan secara signifikan antar *variable* stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### I. PENDAHULUAN

PT. GPRO KARYA BERSAMA memiliki beberapa permasalahan di bagian SDM yang bisa memengaruhi kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh karena adanya stres kerja, beban yang berlebihan, bersama lingkungan yang tidak mendukung sehingga menimbulkan kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut latar belakang masalah yang terjadi di perseroan, setiap karyawan wajib bisa mencukupi target kerja. Hal ini dikarenakan stres kerja, beban kerja yang melampau, beban produksi yang besar, dan pengaruh lingkungan kerja pada suasana yang memengaruhi kinerja karyawan. Penulis menjalankan studi bersama judul "**Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. GPRO KARYA BERSAMA**". Tujuan dari studi ialah agar melihat bagaimana stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. GPRO KARYA BERSAMA secara simultan dan secara parsial.

Stres kerja dapat dikatakan serupa keadaan ketika seseorang terasa gugup akibat sesuatu, sehingga berpengaruh pada kinerjanya, (Christiandi & Hermawan, 2019).

Beban kerja ialah jalinan antara praktik yang diberikan dengan lingkungan kerja, yang dimana dipakai untuk petisi dan respon dari pegawai, (Yoyo, 2023).

Lingkungan kerja adalah situasi kerja di sekeliling tempat kerja. Lingkungan kerja berupa komposisi, alat angkut, dan apparatus, serta ikatan antar karyawan, (Gunawan & Sutrisna, 2022).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh perorangan ataupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan pada waktu tertentu, (Yaputra & Yoyo, 2023).

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Menurut Handoko dalam (Yuli & Silaswara, 2021) menyampaikan yakni :

“Stres saat bekerja dikatakan sebagai situasi gugup dalam diri karyawan yang dapat mengakibatkan pada suasana hati, pola pikir, dan keadaan dari karyawan tersebut”.

Menurut Antonius dalam (Fidellis Wato Tholok, 2022) menyampaikan bahwa :

“Stres adalah tantangan mental yang dimiliki oleh karyawan yang dikarenakan adanya tekanan, tekanan terjadi karena ada kegagalan dalam mencapai keinginannya”.

### Beban Kerja

Menurut Soleman dalam (Kevin & Wibowo, 2022) menyampaikan yakni :

“Jumlah tugas yang harus dituntaskan terhadap perorangan atau kelompok serta diperoleh dari beban kerja dan target kerja dikatakan beban kerja”.

Menurut (Aknes & Silaswara, 2023) menyampaikan bahwa :

“Beban kerja berpacu pada banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan berhubungan dengan tugas fisik serta mental dan dikatakan sebagai kewajiban karyawan”.

### Lingkungan kerja

Menurut Sofyandi dalam (Wibowo & Widiyanto, 2019) menyampaikan yakni :

“Lingkungan kerja ialah lingkungan yang pekerjaannya melaksanakan tugasnya setiap saat, lingkungan kerja yang teratur memiliki kesan sejahtera dan karyawan mampu bekerja secara maksimal”.

Menurut (Argrelia & Sustrisna, 2023) menyampaikan yakni :

“Lingkungan kerja ialah kehidupan social, psikologi, dan fisik sebuah perseroan yang menggambarkan pelaksanaan tugas karyawan”.

### Kinerja

Menurut (Janamarta et al., 2021) menyampaikan bahwa :

“Kinerja sangat memiliki pengaruh dalam kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja dilihat dari mutu suatu kewajiban yang dilakukan oleh karyawan dan berhubungan dengan kondisi pekerja”.

Menurut Pujiarti dalam (Putri & Widiyanto, 2022) menyampaikan yakni :

“Kinerja ialah kunci utama dalam mencapai produktivitas dikarenakan kinerja merupakan sebuah hasil dimana karyawan yang ada di perusahaan membawa hasil secara bersama-sama berdasarkan standar yang telah ditentukan”.

## III. METODE

### Jenis Penelitian

Dalam studi ini dilakukan secara statistik dan kuantitatif dengan menggunakan SPSS 25. Data analisis yang dikumpulkan oleh penulis digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya dan menghasilkan kesimpulan tentang bagaimana stres, beban, serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. GPRO KARYA BERSAMA.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan sebuah data ialah langkah awal untuk mendapatkan informasi yang sesuai. Untuk mendapatkan data yang akurat peneliti menggunakan jenis pengumpulan data, yaitu:

#### Kuesioner/Angket

Kuesioner didistribusikan agar mengumpulkan data dari daftar pertanyaan yang sudah diberikan oleh penulis dan responden memberikan jawaban. Dalam penyebaran kuesioner diperlukan jumlah responden yang cukup dan akan disampaikan kepada responden selaku langsung maupun tidak langsung (*online*). Penulis memakai Skala Likert.

### Populasi dan Sampel

Salah satu komponen studi yang digunakan oleh peneliti adalah populasi sebanyak 103 karyawan yang merupakan tanggapan asli dari responden pada PT. GPRO KARYA BERSAMA.

Di dalam bagian populasi yang diambil oleh peneliti sebanyak 103 karyawan nantinya dari hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebuah perwakilan secara keseluruhan.

Adapun peneliti menggunakan *Purposive Sampling* ialah penyortiran dengan ketentuan tertentu sepadan dengan persyaratan yang ada.

#### IV. HASIL

##### 1. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	1.758

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Stres\_Kerja, Beban\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan pengukuran kemampuan model untuk mendeskripsikan variabel terikat yang berbeda. *coefficient of determination* berkisar antara nol dan satu, dan nilai R<sup>2</sup> menampilkan bahwa *variable* terikat tidak mempunyai banyak waktu untuk mendeskripsikan variabel bebas. Menurut (Sujarweni, 2015) dalam (Kusuma, 2023) mengatakan angka yang mendekati satu menampakkan bahwa hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk meramal variasi variabel *dependent* diberikan oleh variabel *independent*. Angka koefisien determinasi sebesar 0,471 ditampilkan dalam kolom R Square pada tabel di atas. Dalam kasus ini, signifikansi signifikan dari dampak stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan ialah 47,1%, sisanya (100% – 47,1% = 52,9%).

##### 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.537	2.817		5.871	.000
	Stres_Kerja	.034	.045	.056	.763	.447
	Beban_Kerja	.113	.055	.166	2.040	.044
	Lingkungan_Kerja	.480	.067	.590	7.184	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berlandaskan hasil di atas, hasil analisis regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:  $Y = 16,537 - 0,034 - 0,113 - 0,480$  dari persamaan tersebut menampilkan bahwa:

Nilai konstanta di atas yaitu sebesar 16,537 menampakkan angka positif. Koefisien variabel stres kerja 0,034 dengan nilai positif, menampakkan bahwa apabila variabel stres kerja memuncak 1%, kinerja karyawan akan terjadi kenaikan setinggi 3,4% dengan ini variabel lain dikatakan konstan.

Koefisien variabel beban kerja 0,113 dengan nilai positif, menampakkan bahwa apabila variabel beban kerja memuncak 1%, kinerja karyawan akan terjadi kenaikan setinggi 11,3% dengan ini variabel lain dikatakan konstan.

Koefisien lingkungan kerja 0,480 yang memiliki nilai positif, menampilkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja memuncak 1%, kinerja karyawan akan terjadi kenaikan setinggi 48% dengan ini variabel lain dikatakan konstan.

- Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.392	3	96.797	31.315	.000 <sup>b</sup>
	Residual	306.015	99	3.091		
	Total	596.408	102			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Stres\_Kerja, Beban\_Kerja

Menurut uji ANOVA diperoleh Fhitung untuk model yakni 31,315 dengan signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,06$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $31,315 > 2,70$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya menampakkan bahwa ada dampak simultan secara signifikan antar *variable* stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan, maka ini pantas untuk meramalkan kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh antara *variable independent* dengan *variable dependent*

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan oleh penulis, dimilikki kesimpulan sebagai berikut:

Nilai koefisien determinasi pada kolom R Square menampilkan angka *coefficient of determination* setinggi 0,471. Dalam penjelasan ini mempunyai besar pengaruh stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 47,1% sisanya ( $100\% - 47,1\% = 52,9\%$ ).

1. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel stres kerja (X1) mempunyai nilai thitung  $>$  ttabel = 2,037  $>$  1.98422 menampilkan bahwa stres kerja terdapat dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berlandasan pengujian pada *variable* beban kerja (X2) memiliki nilai thitung  $>$  ttabel = 5,068  $>$  1.98422 menampilkan bahwa beban kerja terdapat dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berlandasan pada variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai thitung  $>$  ttabel = 9,293  $>$  1.98422 menampilkan lingkungan kerja terdapat dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Menurut uji ANOVA diperoleh Fhitung ialah 31,315 dengan jenjang signifikan 0,000 dimana  $0,000 < 0,06$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $31,315 > 2,70$  dengan itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya menampilkan bahwa ada dampak simultan secara signifikan antar *variable* stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan, maka ini sudah pantas meramalkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, *variable independent* dan *variable dependent* memiliki pengaruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aknes, A., & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 432–441.
- Argrelia, S. P., & Sustrisna, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada PT . ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk ). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 3 (2022)*, 005(8 (27)), 104–110.
- Fidellis Wato Tholok, M. R. (2022). Pengaruh Konflik Peran , Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap the Impact of Role Conflict , and Stress on Employee Performance At. *Jurnal Riset Ekonomi*, 3(3), 90–98.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Janamarta, S., Ekonomi, P., & Lestari, O. D. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT . Adilmart - Tangerang Production Department )*. 1(1).
- Kevin, & Wibowo, F. X. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri ) The Influence Of Recruitment , Job Placement And Workload On Employee Productivity ( Case Study Of Pt Eterna Pratama Mand. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis -*, 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia*. 2(1), 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Usaha Gedung. *Repository.Umsu.Ac.Id*, 1, 1–10. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5371>
- Yuli, & Silaswara, D. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (WITEL TANGERANG)*. 1(1).