

## **PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ENERGI SELAPARANG LOMBOK TIMUR**

Rihal Hayati<sup>1</sup>, Agusdin<sup>2</sup>, Dwi Putra Buana Sakti<sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Email : rihalhayati222@gmail.com

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Energi Selaparang Lombok Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Alat analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi IBM 26. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Energi Selaparang di Lombok Timur yang berjumlah 46 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Energi Selaparang Lombok Timur (3) Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur. Hasil penelitian merekomendasikan agar perusahaan dapat memperbaiki kembali kepemimpinannya agar karyawan tidak merasa tindakan pimpinan yang dilakukan adalah tindakan pilih kasih, meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang memadai dalam menunjang pekerjaan, dan memperbaiki kembali bagaimana caranya menyelesaikan pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

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

**Abstract :** This research aims to analyze the influence of work stress, work environment and workload on employee performance at PT.Energi Selaparang, East Lombok. The type of research used is causal associative research. The data analysis tool used is Multiple Linear Regression using IBM SPSS version 26. Respondents in this research were all employees of PT. Energi Selaparang in East Lombok, totaling 46 employees. The results of the analysis show that: (1) Job Stress has a negative and insignificant effect on PT Employee Performance. Energi Selaparang East Lombok (2) Work Environment has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Energi Selaparang East Lombok (3) Workload has a negative and insignificant effect on PT employee performance. Selaparang Energy, East Lombok. The result of the research recommend that companies can improve their leadership so that employees do not feel that the leadership's actions are acts of favoritism, improve and maintain an adequate work environment to support work, and improve how they complete work so that it can be completed on time.

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

## PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam suatu organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi maka perlu dipelihara dan dikembangkan kinerja dari para karyawannya.

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora 2017:16). Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kerjanya. Menurut Robbins (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan atau instansi menginginkan karyawan untuk sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya agar mencapai suatu hasil

kerja yang baik karena itu seorang karyawan akan merasa puas dan mempunyai kebanggaan tersendiri atas prestasi dari kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

Para ahli teori organisasi sering kali mengatakan suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilihat dari kinerja organisasi tersebut yang tentu saja tidak lepas dari kinerja karyawannya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2017:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting Robbins dan Judge (2018:429). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Selain itu juga, beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangannya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja menurut Sunyoto (2016:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hal yang perlu diperhatikan adalah stres kerja yang rendah, lingkungan kerja yang memadai dan nyaman, dan tidak terjadinya beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur. PT Energi Selaparang Lombok Timur merupakan Perusahaan Daerah milik Pemerintah Kabupaten

Lombok Timur, didirikan dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Perseroan Terbatas Energi Selaparang. Dalam rangka meningkatkan sumber pendapatan daerah sebagai upaya dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, maka diperlukannya langkah-langkah strategis dengan pengembangan usaha dibidang energi dan mineral. Untuk mewujudkan usaha dibidang energi dan mineral tersebut, sehingga dapat berjalan secara profesional, maka perlu mendirikan Badan Usaha Milik Daerah dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) yang menyelenggarakan usaha bidang pengelolaan energi di Kabupaten Lombok Timur.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Umum PT Energi Selaparang yaitu Bapak Ilmi menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT Energi Selaparang masih kurang optimal, dikarenakan tuntutan pekerjaan yang begitu banyak seperti pekerjaan yang satu belum terselesaikan ditambah dengan pekerjaan yang lain, maka akan memberi tekanan diri pada karyawan. Faktor lainnya yaitu dilihat pada penyediaan fasilitas pada perusahaan kurang lengkap sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja seperti kurang bersihnya ruangan tempat bekerja, suhu udara yang panas dikarenakan kurang tersedianya AC dalam ruangan, kurangnya rasa nyaman antara pimpinan antara karyawan disebabkan oleh seringnya pergantian direktur sehingga karyawan lebih sulit dalam beradaptasi dengan pimpinan baru, dan yang terakhir beban kerja pada PT Energi Selaparang yang terbilang cukup tinggi dikarenakan perusahaan menerapkan aturan *daily activity* yang terlalu ketat sehingga menyebabkan karyawan merasa terbebani terutama dibagian marketing, sedangkan bagian marketing tidak selalu berada di kantor dikarenakan mempromosikan hasil produksi perusahaan kepada konsumen.

Berdasarkan survey dan wawancara yang telah dilakukan di PT Energi Selaparang Lombok Timur, diketahui bahwa beban kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Seperti bidang produksi dan logistic

yang bertugas menghasilkan suatu barang, bagian marketing yang bertugas untuk memasarkan barang dan bertugas untuk menyalurkan atau mengantarkan hasil produksi yang dilakukan perusahaan. Secara umum bagian karyawan bagian marketing merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat dalam pencapaian target dan profit untuk meraih kesuksesan atau kemunduran perusahaan. Marketing di PT Energi Selaparang Lombok Timur diberikan beban kerja dengan system target pertahunnya 100% akan tetapi banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target yang tentunya berdampak pada kinerja karyawan, karena banyaknya target yang tidak tercapai maka semakin rendah kinerja karyawan. Berikut capaian kinerja karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur dari bulan Januari-Desember 2022 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur**

NO.	Bidang	Target	Tercapai
1	Produksi dan Logistik	100%	78%
2.	Sales dan Marketing	100%	80%
<b>Jumlah Rasio Capaian Kerja</b>			<b>79%</b>

*Sumber Data: Subbag Umum PT Energi Selaparang Lombok Timur*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat rasio capaian kinerja karyawan pada perusahaan PT Energi Selaparang Lombok Timur dari bulan Januari – Desember sebesar 79% bisa dikatakan belum optimal. Untuk itu sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar tetap sejalan dengan tugas pokok PT Energi Selaparang.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan, serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu, maka diperlukan untuk melakukan penelitian tentang “

**Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur”.**

**1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur?

**LANDASAN TEORI**

**Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:139)

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Robbins (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketetapan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian



## Stres Kerja

Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Indikator stres kerja menurut Robbins (2017) adalah sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan
2. Stres Organisasi
3. Stres Individu

## Lingkungan Kerja

Surya (2017:5) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan.”

### a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2016) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkutan

### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

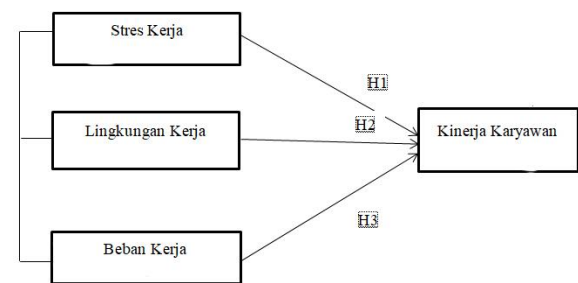
## Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target Yang Harus Dicapai

## Rerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Rerangka Konseptual**

## METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif-kausal. Jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan yang mendasarinya, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal dimana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Energi Selaparang Lombok Timur.

Menurut Sugiyono, (2019:126) Populasi dari sasaran pengumpulan data penelitian adalah

seluruh karyawan pada PT Energi Selaparang Lombok Timur yang berjumlah 46 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara Angket, Wawancara, dan Dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana perubahan variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependen, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.503	2.907		3.099	.003
	Stres Kerja	-.226	.111	-.200	-2.034	.048
	Lingkungan Kerja	.613	.078	.736	3.894	.000
	Beban Kerja	-.352	.106	-.244	-2.408	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26/lampiran 6

Persamaan analisis regresi berganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y: a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y: 2.503 + -0,226X_1 + 0,613X_2 + -0,352X_3 + e$$

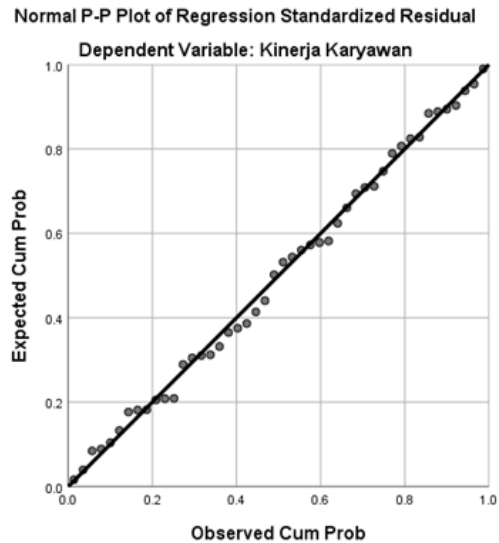
Y adalah Kinerja Karyawan, X1 adalah Stres Kerja, X2 adalah Lingkungan Kerja, X3 adalah Beban Kerja dan e adalah error.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi berganda variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan hasil uji normalitas dari Normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data dalam penelitian ini yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan menggunakan teknik *probability plot* dapat disimpulkan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan secara linier dan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan variance inflation factor (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas, dan sebaliknya,.

**Table 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.577	1.734
	Lingkungan Kerja	.643	1.555
	Beban Kerja	.470	2.128

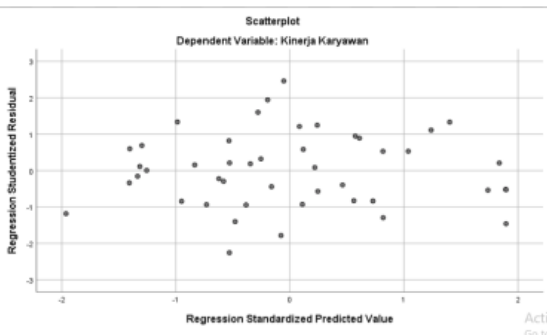
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen stress kerja adalah  $0,577 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,734 < 10$ , variabel lingkungan kerja adalah  $0,643 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,555 < 10$ , variabel beban kerja  $0,470 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,128 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi korelasi antara independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian pada uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran residual, apabila sebaran residual tidak membentuk suatu pola maka pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas gambar scatterplot:

**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat

suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Kelayakan Model)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu metode persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ( $\alpha=0,05$ ).

**Tabel 4.13 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1583.951	3	527.984	55.689	.000 <sup>b</sup>
	Residual	485.353	42	11.556		
	Total	2069.304	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 26/lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai Fhitung 55.698 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .  $F_{tabel} = df1 (k - 1)$  atau  $F_{tabel}$  dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 2,83$  (dalam lampiran 10 tabel F)

- $df1 : 4 - 1 = 3$
- $df2 : 46 - 4 = 42$
- Pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$  maka nilai  $f_{tabel}$  adalah 2,83

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai Fhitung 55.698 lebih besar dari 2,83 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga keputusan

yang dapat diambil adalah Ha diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang di analisis.

### Uji t (Uji Farsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14 Hasil Uji t**

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Stress Kerja	-2,034	2,018	0,048	Signifikan
2	Lingkungan Kerja	3,894	2,018	0,000	Signifikan
3	Beban Kerja	-2,408	2,018	0,005	Signifikan

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu  $0,05 : 2 = 0,025$  dan menentukan derajat bebas yaitu  $46 - 4 = 42$  dan df pada kolom 42 dengan nilai t tabel sebesar 2,018 (dalam lampiran 9 tabel t).

1. Variabel stress kerja memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $-2,034 > 2,018$ . Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,894 > 2,018$ . Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Selaparang Lombok Timur.
3. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $-2,408 < 2,018$ . Hal ini menunjukkan bahwa H3

diterima, variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur.

### Koefisien Determinasi

Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Jika  $R^2$  semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.749	3.39942

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,765 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 76,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,5% sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaparang Energi Lombok Timur.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel stress kerja di PT Energi Selaparang Lombok Timur menunjukkan bahwa



stress kerja dalam kategori cukup tinggi. Stress kerja dalam melaksanakan pekerjaan tercermin dari stress lingkungan, stress organisasi dan stress individu namun rata-rata hasil indikator stres individu yang paling tinggi yaitu item pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja sehingga hal tersebut menandakan bahwa stres kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur cukup tinggi. Akan tetapi dalam hal ini karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun terkadang masih banyaknya pekerjaan yang membutuhkan arahan perbaikan ketika ada kesalahan dalam bekerja.

Dengan tingkat pendidikan karyawan yang memadai, rata-rata masa kerja yang lama, dan usia yang masih produktif sehingga kemampuan dalam bekerja lebih tinggi maka stress kerja akan rendah dan kinerja karyawan akan lebih tinggi pula tanpa ada rasanya tekanan dan stress kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Prabowo et al. yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Malang.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arfani dan Luturlean (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, sehingga diasumsikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur. Artinya jika semakin baik lingkungan kerja PT. Energi Selaparang Lombok Timur maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan dan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan semakin rendah.

Nitisemito (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Lukito dan Alriani (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang” terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muhammad et al (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selparang Lombok Timur. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dapat dikendalikan oleh karyawan, tetapi apabila beban kerja terlalu tinggi, maka dapat mengganggu kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan (Fransiska dan Tupti, 2020). Rolos et al (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arfani dan Luterlean (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung” terbukti bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian lainnya yang dilakukan oleh

Ahmad et al (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian lainnya yang tidak sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Arfani dan Luterlean (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada di bab IV tentang Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Energi Selparang Lombok Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh negatif karena nilai koefisien regresi sebesar -0,226 dan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0,05 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,034 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,018.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel stress kerja di PT Energi Selparang Lombok Timur menunjukkan bahwa stress kerja dalam kategori cukup tinggi. Stress kerja dalam melaksanakan pekerjaan tercermin dari stress lingkungan, stress organisasi dan stress individu namun rata-rata hasil indikator stres individu yang paling tinggi yaitu item pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja sehingga hal tersebut menandakan bahwa stress kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Energi Selparang Lombok Timur cukup tinggi. Akan tetapi dalam hal ini karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun terkadang masih banyaknya pekerjaan yang membutuhkan arahan perbaikan ketika ada kesalahan dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan

karyawan yang memadai, rata-rata masa kerja yang lama, dan usia yang masih produktif sehingga kemampuan dalam bekerja lebih tinggi maka stress kerja akan rendah dan kinerja karyawan akan lebih tinggi pula tanpa ada rasanya tekanan dan stress kerja yang berlebihan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi sebesar 0,613 dan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0,05 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,894 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,018.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di PT Energi Selaparang Lombok Timur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam kategori baik. Lingkungan kerja di PT Energi Selaparang Lombok Timur sudah dalam kategori baik hal ini tercermin dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik seperti bangunan tempat bekerja, peralatan kerja yang memadai, asilitas yang lengkap, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan kerjasama sehingga hal tersebut dapat menunjang pekerjaan yang diberikan. Dengan rata-rata tingkat pendidikan karyawan yang memadai dan usia yang masih produktif sehingga dan fasilitas yang memadai sehingga sebagai faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih tinggi.

3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh negatif karena nilai koefisien regresi sebesar -0,352 dan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0,05 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,408 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,018.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel beban kerja di PT Energi Selaparang Lombok Timur menunjukkan bahwa beban kerja dalam kategori cukup tinggi. Beban kerja yang dibebankan dalam melaksanakan pekerjaan tercermin dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan namun rata-rata hasil indikator target yang harus dicapai yang paling tinggi yaitu item saya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga hal tersebut menandakan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur cukup tinggi. Akan tetapi dalam hal ini karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu walaupun terkadang masih banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Dengan tingkat pendidikan karyawan yang memadai, rata-rata masa kerja yang lama, dan usia yang masih produktif sehingga kemampuan dalam bekerja lebih tinggi maka beban kerja akan rendah dan mudah terselesaikan sehingga kinerja karyawan akan lebih tinggi pula tanpa ada rasanya beban kerja yang berlebihan.

### Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah peneliti sajikan diatas, maka dapat diberikan saran yaitu:

1. Stres kerja yang hasilnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selaparang Lombok Timur. Berdasarkan penelitian ini, responden dengan jawaban terendah terdapat pada "Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan". Oleh karena itu diharapkan perusahaan kedepannya dapat



meningkatkan dan memperbaiki kembali bagaimana cara atasan untuk memberikan pelatihan dan arahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan merasa pekerjaannya tidak berat agar dapat mengurangi stress dalam bekerja. Sedangkan, responden dengan jawaban tertinggi terdapat pada “atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan”, karenanya diharapkan untuk perusahaan dapat memperbaiki kembali kepemimpinannya agar karyawan tidak merasa tindakan pimpinan yang dilakukan adalah tindakan pilih kasih.

2. Lingkungan kerja yang hasilnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selparang Lombok Timur. Berdasarkan penelitian ini, responden dengan jawaban terendah terdapat pada “Karyawan berkomunikasi dengan baik dengan orang yang ditemui, membantu kelancaran dan ketenangan dalam bekerja” karenanya diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan terutama dalam hal berkomunikasi dengan baik yang dapat membantu kelancaran dan ketenangan dalam bekerja. Selanjutnya, responden dengan jawaban tertinggi terdapat pada “Perusahaan menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya”. Karenanya diharapkan perusahaan untuk kedepannya dapat meningkatkan dan mempertahankan lagi lingkungan kerja yang memadai dalam menunjang pekerjaan.
3. Beban kerja yang hasilnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Energi Selparang Lombok Timur. Berdasarkan penelitian ini, responden dengan jawaban terendah terdapat pada “ Saya kurang mampu menangani atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien”. Oleh karena itu diharapkan perusahaan kedepannya dapat

meningkatkan dan memperbaiki kembali bagaimana cara menangani atau menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan efisien dengan memberikan pelatihan dan arahan kepada para karyawan. Sedangkan, responden dengan jawaban tertinggi terdapat pada “Saya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, karenanya diharapkan untuk perusahaan dapat memperbaiki kembali bagaimana caranya menyelesaikan pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

### Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Benhard, T & Taroreh, R.N. (2019) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol 7 No.3, Hal 2811-2820.
- Arfani dan Luterlean. (2018) “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucifindo Branch Bandung”. *e.Proceeding of Management*. 5(2), 2770-2785
- Danang, Sunyoto. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Cetakan



- ke VIII (VIII). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksada Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses Antonius.
- (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Kurniawan, Indra. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta)*.
- Lukito, L.H & Alriani I.M (2018). “*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No.45
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Muhammad, S.R, Adolfini, & Lumintang (2016). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*”. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1 , Hal 045-055.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prabowo, L. Sanusi, A & Sumarsono, T (2016). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang*”. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, VOL.7, No.1.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, & Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22.
- Sengkey, W.S, Roring F & Dotulong, L.O. (2017). “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*”. *Jurnal EMBA* , Vol 3, Hal 4565-4574.
- Septianto, Dwi. (2010). “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Shandi, Arief Setya. (2013). “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*”. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.