



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Luwes Tani Kendal

Eka Dian Pertiwi¹, Fitria Yuni Astuti², Gilang Kharisma Putra³

[1][2] [3] Universitas Selamat Sri

ekadianpertiwi34@gmail.com¹

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 4 April 2024

Disetujui pada 11 April 2024

Dipublikasikan pada 24 April 2024

Kata Kunci:

Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Jumlah karyawan pada CV Luwes Tani Kendal yang dijadikan sampel sebanyak 55 karyawan. Berdasarkan metode penelitian sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di era pandemi covid 19 yang sudah berlangsung dari tiga tahun meninggalkan dampak cukup besar dan mempengaruhi sikap profesionalisme karyawan dalam bekerja (Lukman Zaini Abdullah & Gilang Kharisma, 2022). Menurut (Nangoy et al., 2020) orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

Dalam kontribusinya, beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut masih terdapat inkonsistensi antar hasil penelitian. Hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh (Purba & Ratnasari, 2018) dan (Araujo, 2021) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian (Polakitang et al., 2019), (Wiryang et al., 2019) dan (Sulastri & Onsardi, 2020) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian oleh (Wenur et al., 2018) dan (Yuliana et al., 2019) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian (Diana et al., 2019) dan (Sugiarto & Nanda, 2020) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi et al., 2018) dan (Sunarsi et al., 2020) yang menghasilkan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian (Sabilalo et al., 2020) dan (Khasanah et al., 2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah CV Luwes Tani, sebuah usaha yang bergerak dibidang pertanian tentu menjual aneka jenis alat dan bahan kebutuhan pertanian. Meliputi bibit, pupuk, pestisida, alat pertanian dan lain sebagainya. CV Luwes Tani memiliki dua lokasi toko, pusatnya berada dikawasan Pasar Cepiring-Kendal dan toko cabangnya berada didaerah Jalan Raya Glagah-Gemuh, Pagerdawung, Kec. Ringinarum, Kabupaten Kendal. Dengan semakin banyaknya persaingan yang sangat ketat, kinerja dari sumber daya karyawan CV Luwes Tani mengalami penurunan.

Fenomena yang terjadi adanya penurunan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan CV Luwes Tani yang disebabkan karena adanya beban kerja karyawan yang lebih banyak akibat permintaan produk cukup tinggi namun persediaan tidak mencukupi. Dapat dilihat dari data dibawah ini bahwa tingkat permintaan produk tidak seimbang dengan persediaan yang ada. Hal tersebut membuat adanya beban kerja yang dialami karyawan CV Luwes Tani sehingga kesulitan dalam memenuhi kebutuhan konsumen.

LANDASAN TEORI

Grand Theory (Teori Atribusi)

Menurut Robbins dan Judge (2008). Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku seseorang atau diri sendiri yang di tentukan dari faktor internal atau eksternal. (Pujiastuti et al., 2022)

Atribusi internal dan eksternal mampu mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Junianingrum, 2022).

Seperti yang telah diuraikan diatas, teori atribusi sangat berpengaruh terhadap beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Karena teori ini menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal dalam diri individu. Adapun faktor yang masuk kedalam kekuatan internal adalah stres kerja. Karena stres kerja ditimbulkan dari dalam diri seorang individu, contohnya pengontrolan emosi yang tidak terkendali yang diakibatkan beban kerja yang semakin banyak (Arija, 2023). Hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja terhadap seorang individu. Sedangkan faktor yang masuk kedalam kekuatan eksternal adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Karena beban kerja ditimbulkan dari luar diri seorang individu yang diakibatkan karena tugas pekerjaan yang semakin menumpuk beban kerja tersebut akan muncul apabila tugas atau pekerjaan yang diberikan diluar batas kemampuan pekerja untuk dilakukan, dan lingkungan kerja diakibatkan tidak nyaman dan kurang kondusif sehingga kinerja karyawan semakin menurun (Abdullah et al., 2023). Ketersediaan fasilitas seperti ruang istirahat, keamanan tempat kerja dan kenyamanan menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan. (Junianingrum et al., 2023)

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan diharuskan untuk bekerja secara maksimal dan mampu menyelesaikan dengan batasan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan (Yuliana et al., 2019). Lie dan Siagian (2018) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Lie dan Siagian (2018):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Kinerja karyawan
4. Efektifitas
5. kemandirian

Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek pokok yang sangat penting dalam proses bekerja yang dimana sangat berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku seorang karyawan di saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja (Kurdi et al., 2023). Beban kerja juga merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian tertentu dimana baik secara fisik dan psikis selain itu beban kerja juga tertentu yang dimana merupakan bagian terpenting dalam menyelesaikan masalah kerja yang akan di hasilkan oleh perusahaan berdampak bagi karyawan itu sendiri (Purba & Ratnasari, 2018).

Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut (Sulastri & Onsardi, 2020) sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan (Sulastri & Onsardi, 2020).

Indikator yang mempengaruhi Stres Kerja menurut (Sulastri & Onsardi, 2020) yang menjadi indikator stres kerja adalah :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau *non* fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh (Hakim Mujibul et al., 2022). Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Indikator lingkungan kerja menurut (Nabawi, 2019) yaitu :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

KETERKAITAN ANTAR VARIABEL

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Sulastri & Onsardi, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Purba & Ratnasari, 2018) dan (Araujo, 2021) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut :

H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ke tidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Wenur et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Diana et al., 2019) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

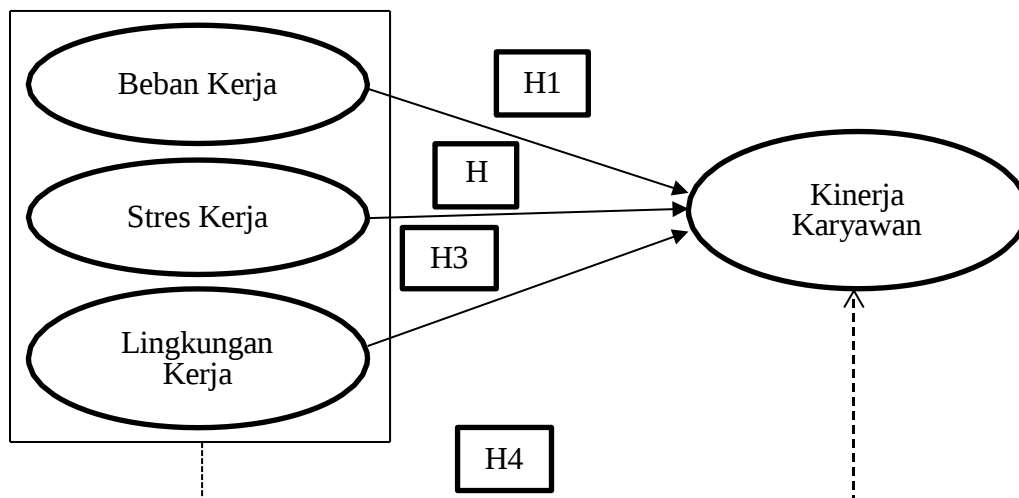
Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian yang dilakukan (Hanafi et al., 2018) dan (Sunarsi et al., 2020) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Claudia et al., 2021) menghasilkan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

H4 : Beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Berikut kerangka pikir pada studi ini, besar kecilnya kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Visualisasi mengenai keterpengaruhan variabel-variabel tersebut dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :



METODE

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Nuromavita, 2023). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV Luwes Tani Kendal sejumlah 55 karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuesioner serta data sekunder yang berasal dari jurnal, laporan perusahaan serta buku referensi yang sesuai dengan judul penelitian (Nuromavita & Syaqqi, 2021). Variabel penelitian terbagi atas variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja). (Apriliyanto, 2023)

Hasil Uji Validitas

Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sigit & Kustiyono, 2020). Nilai r_{tabel} dengan jumlah responden 55 adalah 0,265. Berikut hasil uji validitas :

- Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,265) = valid
- Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,265) = tidak valid

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r hitung	r tabel	Hasil
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,435	0,265	VALID
	X1.2	0,681	0,265	VALID
	X1.3	0,856	0,265	VALID
	X1.4	0,856	0,265	VALID
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,710	0,265	VALID
	X2.2	0,813	0,265	VALID
	X2.3	0,812	0,265	VALID
	X2.4	0,448	0,265	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,618	0,265	VALID
	X3.2	0,574	0,265	VALID
	X3.3	0,676	0,265	VALID

	X3.4	0,672	0,265	VALID
	X3.5	0,570	0,265	VALID
	X3.6	0,441	0,265	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,559	0,265	VALID
	Y2	0,805	0,265	VALID
	Y3	0,805	0,265	VALID
	Y4	0,559	0,265	VALID
	Y5	0,805	0,265	VALID

Sumber : *Output SPSS* versi 25 (2023)

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil dari uji reabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	>0,6	Kesimpulan
1	Beban Kerja	0,636	>0,6	Reliabel
2	Stres Kerja	0,613	>0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,629	>0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,743	>0,6	Reliabel

Sumber : *Output SPSS* versi 25 (2023)

Berdasarkan dari uji validitas dan uji reliabilitas di atas, kuesioner yang digunakan sudah dianggap valid dan reliabel. Dengan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan tingkat reliabilitas tinggi.

Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Data penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas residual apabila Asym Sig> 0,05 pada taraf signifikansi alpha 5%.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19474787

Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.069
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
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.		

Sumber : *Output SPSS versi 25 (2023)*

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang didapat sebesar 0,200 ($>0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

- **Uji Multikolinearitas**

Jika VIF dibawah atau < 10 dan tolerance value diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.075	2.444		.031	.976		
	Beban Kerja	.632	.205	.448	3.075	.003	.220	4.545
	Stres kerja	-.506	.235	-.313	-2.152	.036	.221	4.534
	Lingkungan Kerja	.764	.063	.828	12.073	.000	.995	1.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : *Output SPSS versi 25 (2023)*.

Variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih dari (0,1) yang terdiri variabel beban kerja sebesar 0,220, variabel stress kerja sebesar 0,221, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,995. Nilai VIF (<10) yaitu beban kerja sebesar 4.545, stres kerja sebesar 4.534, dan lingkungan kerja sebesar 1.005 sehingga data tersebut tidak terjadi multikolineritas.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika probabilitas > 0.05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.465	3.630		.128	.899
	Beban Kerja	.273	.305	.262	.893	.376
	Stres kerja	-.145	.349	-.122	-.415	.680
	Lingkungan Kerja	-.051	.094	-.075	-.540	.591
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Output SPSS versi 25 (2023).

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dapat diperoleh nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X1) sebesar $0,376 > 0,05$; stres kerja (X2) sebesar $0,680 > 0,05$ dan lingkungan kerja (X3) $0,591 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Tabel 6
Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.075	2.444		.031	.976
	Beban Kerja	.632	.205	.448	3.075	.003
	Stres kerja	-.506	.235	-.313	-2.152	.036
	Lingkungan Kerja	.764	.063	.828	12.073	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Output SPSS versi 25 (2023).

$$Y = 0,075 + 0,632 - 0,506 + 0.764 + e$$

Hasil penelitian regresi linier berganda dari persamaan di atas yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konsta sebesar 0,075, dapat diartikan bahwa apabila variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,075.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja bernilai positif sebesar 0,632 dapat diartikan jika nilai beban kerja dinaikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,632 satuan.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja bernilai sebesar -0,506 dapat diartikan variabel stres kerja dinaikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,506 satuan.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0.764 dapat diartikan jika nilai lingkungan kerja dinaikkan 1 satuan, pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0,764 satuan.

- **Hasil Uji F (Simultan)**

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas dengan bersama-sama dengan variabel terikat apakah memiliki signifikansi atau tidak.

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.119	3	82.040	54.281	.000 ^b
	Residual	77.081	51	1.511		
	Total	323.200	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres kerja, Beban Kerja						

Sumber : *Output SPSS versi 25 (2023)*.

Dari hasil regresi diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung (54,281) > nilai F tabel (2,79), maka berkesimpulan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan.

- **Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat Ghozali (2018).

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.747	1.22939
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres kerja, Beban Kerja				

Sumber : *Output SPSS versi 25 (2023)*.

Nilai koefisien determinasi untuk pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,747, dimana variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,747 atau 74,7%, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- **Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

Tabel 9
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.747	1.22939

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

Sumber : *Output SPSS versi 25 (2023)*.

Nilai koefisien determinasi untuk pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,747, dimana variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,747 atau 74,7%, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung (3.075) > t-tabel (2,007) dan nilai signifikan (0,003) < (0,05) menyatakan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba & Ratnasari, 2018) yang menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stes Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung (2.152) > t-tabel (2,007) dan nilai signifikan (0,036) < (0,05) menyatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wenur et al., 2018) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila stres kerja meningkat maka kinerja menurun.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung (12.073) > t-tabel (2,007) dan nilai signifikan (0,000) < (0,05) menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut (Dendeng et al., n.d.) lingkungan kerja yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, dan dapat meningkatkan prestasi kinerja .

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi et al., 2018) dan (Sunarsi et al., 2020) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, nilai F_{hitung} (54,281) > nilai F_{tabel} (2,79), dan pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkesimpulan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Claudia et al., 2021) menghasilkan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CV Luwes Tani Kendal, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan.

SARAN

1. Saran Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Luwes Tani Kendal sehingga beban kerja sangat perlu untuk ditingkatkan khususnya pada bagian pelayanan, penjualan dan pemasaran. Hal ini dapat dilakukan dengan penambahan stok produk baru dan pengadaan seminar tentang pelayanan produk.
 - b. Karyawan pada CV Luwes Tani Kendal mengalami stres dalam bekerja karena terlalu banyak tuntutan tugas yang diberikan atasan sehingga menyebabkan tertekannya para karyawan yang menimbulkan stres kerja. sehingga untuk mengurangi stres kerja atasan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas perusahaan dengan cara mengkomunikasikan tingkat pekerjaan.
 - c. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga kinerja karyawan semakin optimal (Nurhidayah & Kholifah, 2022). Ketersediaan fasilitas seperti ruang istirahat, keamanan tempat kerja dan kenyamanan menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengambil referensi yang lebih baru dan menggunakan variabel yang berbeda untuk mengembangkan penelitian pada CV Luwes Tani Kendal.
 - b. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan sampel lebih luas lagi agar diperoleh hasil penelitian yang lebih representative.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Penelitian Ipteks*, 4, 47–62.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1).
- Claudia, D., Simanjuntak, Y., Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.
- Diana, A. A., Diputra, P., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7986–8015. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p16>
- Hanafi, A., Kunci, K., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Work Environment And Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Helmi, S., & Lufti, S. M. (2014). Analisis Data. <http://usupress.usu.ac.id> Khasanah, I., Partiwi Ediwidjojo, S., Studi, P., Keuangan, A., Dharma, P., & Kebumen, P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Pendidikan Tambusai*, 5(3).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nangoy, F. M., Lengkong, V. P. K., & Datulong, L. O. H. (2020). Profesionalitas Tenaga Kerja Hotel Four Points Manado Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Fenomenologi Secara Online Professionalism Of The Workforce Of The Four Points Manado Hotel During The Covid-19 Pandemic: Online Phenomenology Study. *Jurnal EMBA*, 8, 954–960.
- Nurhidayah, S. A., Rustianah, E., & Astuti, F. Y. (2021). Analisis Pengaruh Model Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Serta Tekanan Pikiran Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mas Sumbiri Semarang. *Ekonomika Dan Bisnis*, 8(1), 1– 9. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses winner clinton purba 1), sri langgeng ratnasari 2). (n.d.).
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *EMBA*, 7(3).
- Purba, winner clinton, & Ratnasari, sri langgeng. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses winner clinton purba 1), sri langgeng ratnasari 2). *BENING*, 5(2).

- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Rifandy, K., Kerja, K., Kerja, B., Kerja, L., & Kerja, S. (2021). Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Sabilalo, M. A., Tinggi, S., Enam, I. E., Kendari, E., Kalsum, U., Nur, M., Runis, A., Sekolah, M., Ilmu, T., & Enam, E. (2020). SEIKO : Journal of Management & Business The Influence Of The Work Environment And Work Ability On Work Motivation And Employee Performance In The Organization Bureau Of The Regional Secretariat Of The Southeast Sulawesi Province. *SEIKO*, 3(2).
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). STRES KERJA: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020a). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen*.
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. 05, 133–146. Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

--

- Abdullah, L. Z., Kuwatno, K., & Kurniasari, R. (2023). Peran Mediasi Motivasi dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten(Dinkes)Kenda. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(2), 227–239.
- Arija, H. (2023). Tinjauan Literatur: Tantangan Bekerja dari Rumah Bagi Pasangan Karir Ganda dan Pengaruh dari Nilai Budaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(2), 227–239.
- Hakim Mujibul, Mulyapradana, A., & Syaqq, M. (2022). Analisa Peran HRIS Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabana Textile Industries. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(1), 269–276.
- Junianingrum, S. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Intention To Quit

- (Studi Pada Karyawan Wanita Pada Asuransi Kesehatan Di Jawa Tengah). *Journal Economic Insights*, 1(2), 153–161. <https://doi.org/10.51792/jei.v1i2.40>
- Kurdi, S., Hani, U., & Triyatun, N. (2023). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. *Journal Economic Insights*, 2(2), 99–112. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.79>
- Lukman Zaini Abdullah, & Gilang Kharisma. (2022). Reaksi Pasar Terhadap Pengumuman Kasus Omicron Pertama Di Indonesia. *Journal Economic Insights*, 1(2), 129–136. <https://doi.org/10.51792/jei.v1i2.37>
- Nurhidayah, S., & Kholifah, N. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cengkeh Zanzibar Semarang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 27–41.
- Nuromavita, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 249–269.
- Nuromavita, I., & Syaqq, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di cv. anjasa Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 34–40. <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>
- Apriliyanto, N. (2023). Competitive Advantage As A Mediation Factor That Influences The Sustainability Of Halal SMEs. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 274–292. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v12i2.1564>
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226–240. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v12i2.1513>
- Pujiastuti, A., Saefudin, S., Yunita, R. D. S., & Astuti, Y. (2022). Capital Structure Adjustment Speed in Indonesia: Does Sharia Compliance Matter? *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(3), 239–252. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v7i3.483>