

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAIYAPLAS SEMARANG

Oleh :

Yang, Marcella Devina Santoso

Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen, Universitas Stikubank

Email : marcelladev@71.gmail.com**Tristiana Rijanti**

Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen, Universitas Stikubank

Email : tristianar@2du.unisbank.ac.id**.Article Info****Article History :**

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

The purpose of this study was to analyze work stress, workload, and work environment on the performance of employees of PT. Daiyaplas Semarang. This sampling method uses a random sample technique and the number of samples in this study is 100 employees. The data used is primary data. Data obtained directly from PT. Daiyaplas Semarang through the questionnaire method. The primary data was then processed and analyzed using SPSS 21. The collected data was then analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that work stress has a negative and significant effect on performance, workload has a negative and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword :

Work Stress, Workload,

Work Environment,

Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Untuk itu pegawai harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Torang (2012). Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan

hasil kinerja yang baik. Adapun faktor-faktor yang dinilai peneliti dapat meningkatkan kinerja daripada karyawan dalam perusahaan yaitu stres kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja.

Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Mereka yang mengalami stress kerja ini dapat di sebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja.

Menurut Menpan (1997) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Beban kerja yang

berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja.

Kemudian faktor yang terakhir adalah lingkungan kerja, Robbins (2002:86) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job Requirement).

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memdayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa ahli:

Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja pada karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut Simamora (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2011) faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan itu termasuk dalam tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada upaya-upaya untuk memperbaiki skill atau kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Penilaian Kinerja

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang

dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moeharianto, 2012 : 95)

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- e) Cooperative Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f) Inisiatif Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g) Personal quality. Penilaian responden tentang kepribadian, keramahan dan integritas pribadi.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan.
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c) Kendala kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.
- d) Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

Stres Kerja

Dalam kehidupan stres adalah hal yang tidak dapat dihindari. Stres kerja di dalam perusahaan merupakan masalah serius yang harus segera diatasi, karena dapat berpotensi merugikan perusahaan. Jadi stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang Sunyoto (2015) Stres kerja yang dialami karyawan dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, bergantung pada porsi tekanan yang dialami oleh karyawan. Stres kerja yang dialami tidak luput dari faktor yang mempengaruhinya, umumnya stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Mangkunegara (2015) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan

Faktor-Faktor Penyebab Stres

Terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja, antara lain sebagai berikut Hasibuan (2014:204) :

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

Dampak Stres Kerja

Menurut Handoko (2001) akibat dari stres kerja yaitu:

- a) Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- b) Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.
- c) Perilaku karyawan tidak teratur.
- d) Karyawan menjadi sakit dan putus asa.
- e) Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan.

Indikator Stres Kerja

Menurut Igor (1997) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- a) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.

- d) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan, atau berulang-ulang.
- e) Beban lebih.
- f) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Beban Kerja

Schultz (2006) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Pengukuran waktu kerja pada operasi tempat kerja disebut efisien atau tidak biasanya didasarkan atas lamanya waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan, atau pelayanan. Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban Kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan.

Indikator beban kerja

- a. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan
- c. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:
 - 1) Faktor somatic, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, dimana secara universal tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik maupun non fisik.
 - 2) Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana

dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) **Lingkungan Kerja Fisik**
Menurut Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti sebagai berikut:
 - a) **Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
 - b) **Temperatur di Tempat Kerja (Suhu)**
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
 - c) **Kelembaban Udara Tempat Kerja**
Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
 - d) **Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**
Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas

atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- e) **Kebisingan di Tempat Kerja**
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f) **Getaran Mekanis di Tempat Kerja**
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g) **Bau-bauan di Tempat Kerja**
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h) **Tata Warna Tempat Kerja**
Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i) **Dekorasi di Tempat Kerja**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j) **Musik di Tempat Kerja**
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
- k) **Keamanan di Tempat Kerja**
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

- 2) Lingkungan Kerja Non-Fisik
Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Beberapa jenis lingkungan kerja non-fisik menurut Wursanto yaitu:
 - a) Perasaan Aman Karyawan
Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan.
 - b) Loyalitas Karyawan
Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.
 - c) Kepuasan Karyawan
Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Fasilitas yang diberikan, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.
2. Sirkulasi dan suhu udara ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja
3. Tata ruang kerja, yaitu penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal
4. Tingkat keamanan tempat kerja, tempat kerja aman dari peralatan yang membahayakan ataupun dengan

penyediaan satpam demi menjaga keamanan pekerja

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksudkan untuk menjawab isi dari rumusan mengenai masalah dalam penelitian Sugiyono (2015). Setelah melihat hubungan yang berasal dari variable jenis independen dan variable dependen, peneliti menyatakan hipotesis yang selanjutnya akan diuji, yaitu :

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang Sunyoto (2015). Stress kerja dapat membantu atau merusakkan kinerja seorang karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stress tersebut. Bila stress telah mencapai puncaknya, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress akan semakin cenderung tidak menghasilkan perbaikan pada kinerja. Akhirnya, bila stress yang dihasilkan terlalu besar maka ini kan menyebabkan menurunnya pelaksanaan kerja.

Peneliti perihal pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan dilakukan oleh penelitian sebelumnya dari Iskanto (2021), Diputra (2019), menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan bekebalikan antara stress kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stress kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pertama penelitian ini adalah

H1 : Stres kerja berpengaruh negative pada kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manuaba (2000) beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan

berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan (Astianto, 2015). Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Penelitian perihal pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan dilakukan oleh penelitian sebelumnya Paramitadewi (2017), Sambul (2018), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua penelitian ini adalah
H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (2000 : 183) adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Penelitian perihal pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan dilakukan oleh penelitian sebelumnya Sihalohe (2019), Aldiansyah (2021), menif dan signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Daiyaplas Semarang yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode simple random sampling sebagai metode untuk mengambil sampel penelitian, Menurut Sugiyono (2012), teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin dimana peneliti dapat memilih sendiri tingkat keakuratan dalam penelitian. Berikut merupakan hasil perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (10%)

Dengan rumus diatas maka dapat dihitung jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{420}{1+420(10\%)^2}$$

$$n = \frac{420}{5,2}$$

n = 80 dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 responden

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil regresi linear berganda antara Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model	Adjust R ²	Uji F		Uji T		Keterangan
		F hitung	Sig	β	Sig	
Stres Kerja (X1)	0,612	52,978	0,000	-0,213	0,029	Hipotesis diterima
Beban Kerja (X2)				-0,324	0,001	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja (X3)				0,390	0,000	Hipotesis diterima

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,213X_1 + -0,324X_2 + 0,390X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif, Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif, dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan :

1. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar -0,213 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin pegawai stres maka kinerja karyawan semakin menurun.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar -0,324 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin banyak beban pekerjaan yang diberikan maka kinerja karyawan semakin menurun.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar 0,390 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin kinerja karyawan semakin tinggi.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2011), koefisien determinan (R²) pada intinya mengukur kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sebaiknya nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir sama semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Dari Tabel 4.11 besarnya koefisien determinasi dari variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,612. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 61,2%, sedangkan sisanya 38,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukan kedalam model penelitian layak atau tidak untuk dianalisis lebih lanjut. Dari hasil pengujian dengan program SPSS 25 didapatkan F hitung sebesar 52,978 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti variabel stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk di analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel Independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil pengujian dari program SPSS 25 didapatkan t sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari Uji t pada tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ dan koefisien standar beta -0,213. Hal ini berarti bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan koefisien standar beta -0,324. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3. Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien standar beta 0,390. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai stres Kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan maka dilakukan pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa stress kerja (X1) ini memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daiyaplas Semarang. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden terhadap stres kerja yaitu pekerjaan yang diberikan beresiko tinggi, dengan tugas yang diberikan cukup beresiko sehingga perusahaan perlu melakukan pelatihan keselamatan kerja secara rutin hal tersebut dapat mengurangi risiko kecelakaan yang mungkin terjadi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diputra dan Surya (2019), yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daiyaplas Semarang. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden terhadap beban kerja yaitu seringkali karyawan mengerjakan lebih dari satu tugas, semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja, seharusnya perusahaan membagi tugas secara merata dan meyeluruh kepada semua karyawan sehingga dapat mengurangi beban kerja yang terjadi pada perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja (X3) ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daiyaplas Semarang. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hasil ini di dukung oleh mean tertinggi yaitu hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Semakin dalam atasan memperhatikan bawahan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daiyaplas Semarang yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar tingkat stress kerja maka semakin menurunnya tingkat kinerja karyawan
- b. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar tingkat beban kerja maka semakin menurunnya tingkat kinerja karyawan
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. REFRENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 302-311.
- Anoraga. P, 2001, Psikologi Kerja. Rineka Cipta : Jakarta
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. 2018. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986-8015.
- Fadilah, S. I. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation).

- Handoko, H. T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskamto, D. 2021. Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142-148.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung : PT Refika Aditama.
- Manuaba. 2000. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rineck. Cipta.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. Diakses tanggal 29 Desember 2018.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67-83.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi, Edisi V. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simamora, Henry 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru
- Torang, Syamsir. 2012, Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Alfabeta, Bandung.
- Wursanto. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.