

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MITA BACUT

Uswatun Hasanah, Amri dan Syukriah

*Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh, Aceh Indonesia
Email: uswatnhasanah08@gmail.com*

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen di sebuah perusahaan karena keberhasilan manajemen, salah satunya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Oleh sebab itu karyawan merupakan faktor penting untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Beban kerja, lingkungan kerja dan stress yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan di UD Mitra Bacut yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dan faktor mana yang paling berpengaruh. Metode penelitian yang digunakan adalah uji validasi, uji reliabilitas, uji korelasi dan uji regresi linier berganda. Dari analisis yang dilakukan, faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Tuntutan kerja, tuntutan antar pribadi dan tuntutan dari atasan menjadi alasan terpenting dan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempengaruhi ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif karyawan dalam bekerja dan kerjasama dengan rekan kerja. Maka yang perlu dilakukan oleh Perusahaan adalah menyesuaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan tugas yang diluar batas kemampuan. Juga meningkatkan hubungan antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan, agar karyawan dapat merasa nyaman selama bekerja.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Regresi.*

Pendahuluan

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Karena setiap karyawan memiliki tugas yang berbeda sehingga beban kerja yang ada juga akan berbeda. Dalam hal ini, hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang berlebihan atau melewati batas kemampuan dan kesanggupan karyawan. Karena hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban kerja melewati batas kesanggupan karyawan maka akan ditakutkan terjadi kelelahan sehingga dapat berkurangnya kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi dan pekerjaan lainnya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya, yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai juga akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

UD. Mita Bacut merupakan salah satu perusahaan keluarga yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu. UD. Mita Bacut berlokasi di Desa Paloh Lada, Kecamatan Dewantara, Kabupaten Aceh Utara. Dimana aktivitas yang dilakukan di UD. Mita Bacut adalah pengolahan produk seperti kusen pintu dan kusen jendela serta kayu

bangunan. UD. Mita Bacut memiliki 8 orang karyawan, dengan durasi bekerja adalah 8 jam/hari. Adapun bagian-bagian pekerjaannya antara lain mekanik (pembuatan), ketam kayu dan pemeliharaan. Pada setiap lini kegiatan bekerja dan aktivitas yang dilakukan pekerja di UD. Mita Bacut menggunakan tenaga kerja Manusia dan Mesin. Berdasarkan pengamatan terakhir, terdapat 4 produk kusen pintu dan 5 produk kusen jendela yang tidak selesai tepat waktu, dari jumlah keseluruhan 20 produk kusen pintu dan dan 20 produk kusen jendela.

Pada UD. Mita Bacut para pekerja melakukan aktifitas proses produksi dengan kondisi yang kurang ergonomis, seperti pada proses ketam kayu dan proses pembuatan kusen pintu. Para pekerja bekerja dengan posisi berdiri dan ada juga posisi yang membungkuk, yang membuat para pekerja merasa lelah. Selain itu, apabila orderan yang diterima lebih banyak daripada biasanya beban kerja mereka akan bertambah dan dengan posisi kerja yang kurang sesuai, tentu akan membuat mereka merasa stres pada saat bekerja ditambah dengan beban kerja yang mereka tanggung. Selain itu, lingkungan kerja dimana tempat mereka bekerja itu masih tergolong kecil dan suasananya yang tidak terlalu terang, juga suara bising yang disebabkan oleh kendaraan yang melintas.

Para pekerja juga sering mendapat lembur dikarenakan orderan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Sehingga membuat mereka menjadi lebih lelah karena bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya. Selain itu, mereka juga bekerja tidak menggunakan *safety tools*, seperti masker dan sarung tangan. Area kerja juga banyak sekali debu yang berasal dari tumpukan serbuk kayu, yang dimana serbuk tersebut dibuang jika sudah terlalu banyak menumpuk sehingga membuat suasana tempat bekerja tidak sehat. Oleh sebab itu perlu dilakukan analisis terhadap beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja kepada para pekerja untuk mengetahui apakah hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka selama ini. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengambil judul "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mita Bacut"

Tinjauan Pustaka

Ergonomi. Ergonomi atau ergonomics berasal dari kata Yunani yaitu Ergo yang berarti kerja dan Nomos yang berarti hukum. Dengan demikian ergonomi dimaksud sebagai disiplin keilmuan yang mempelajari manusia dalam kaitannya dengan pekerjaannya[11].

Ergonomi dapat didefinisikan sebagai suatu disiplin yang mengkaji keterbatasan, kelebihan serta karakteristik manusia dan memanfaatkan informasi tersebut dalam merancang produk, mesin, fasilitas, lingkungan dan bahkan sistem kerja dengan tujuan utama tercapainya kualitas kerja yang terbaik tanpa mengabaikan aspek kesehatan, keselamatan serta kenyamanan manusia penggunaannya. Mengacu pada definisi ini, dapat dikatakan bahwa hampir semua objek rancangan yang berhubungan (berinteraksi) dengan manusia memerlukan ilmu ergonomic[4].

Kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika[1].

Beban Kerja. Beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan/jabatan atau kelompok jabatan/unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kondisi normal [3].

Seperti halnya penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan. Akan muncul perasaan bosan namun sebaliknya. Jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan. Maka akan muncul kelelahan yang lebih besar. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah[8].

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas- tugas yang dibebankan[2].

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan[10].

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
3. Fasilitas untuk karyawan
Toilet, alat perlengkapan kantor dan fasilitas pendukung operasional lainnya.
4. Keamanan kerja
Terjaminnya keamanan kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
5. Hubungan dengan atasan
Hubungan pemimpin perusahaan/atasan dengan karyawan terjalin dengan baik.
6. Area kerja yang nyaman
Area kerja yang mendukung dan nyaman juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi[9].

Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (1)$$

Dimana:

- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
 Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 N = Banyaknya responden

Uji Reliabilitas. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan tujuan melihat apakah alat ukur yang di inginkan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Di dalam pengujian reliabilitas penulis menggunakan metode koefisien *alpha cronbach*.

Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk uji reabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (2)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 \sum_b^2 = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varians total

Uji Regresi. Dalam analisis regresi linier akan ditentukan persamaan yang menghubungkan dua variabel yang dapat dinyatakan sebagai bentuk persamaan pangkat satu atau persamaan garis lurus. Adapun persamaan umum garis regresi untuk regresi linier adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bx \quad (3)$$

dimana:

\hat{y} = nilai estimate variabel terikat
 a = titik potong garis regresi pada sumbu y atau nilai estimate \hat{y} bila $x = 0$
 b = gradien garis regresi (perubahan nilai estimate \hat{y} per satuan perubahan nilai x)
 x = nilai variabel bebas

Untuk mendapatkan nilai-nilai konstanta a dan b pada persamaan garis regresi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \quad (4)$$

$$a = \bar{y} - b\bar{x} \quad (5)$$

Dimana:

n = jumlah titik (pasangan pengamatan (x,y))
 \bar{x} = *mean* dari variabel x
 \bar{y} = *mean* dari variabel y

Uji regresi terbagi atas dua, antara lain sebagai berikut:

1. Regresi Sederhana

Regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan nilai. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus dari dari analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX \dots\dots\dots(6)$$

Dimana:

Y: Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y ketika harga X= 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

2. Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Rumus dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n \dots \dots \dots (7)$$

Dimana:

Y : Variabel bebas

X : Variabel-variabel bebas

a : Konstanta (intersept)

b : Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Uji Korelasi. Ada tidaknya suatu hubungan antara variabel ditentukan nilai korelasi yang dimana jika nilai korelasi yang di dapat lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tersebut memiliki hubungan. Koefisien determinasi (r^2) didefinisikan sebagai perbandingan dari variabel terjelaskan dengan variasi total, dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{\sum (y - \bar{y})^2}{\sum (y - \bar{y})^2} \dots \dots \dots (8)$$

Dengan menggunakan konstanta dari persamaan regresi, rumus diatas dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{a(\sum y) + b(\sum xy) - n(\bar{y})^2}{\sum (y)^2 - n(\bar{y})^2} \dots \dots \dots (9)$$

Sedangkan koefisien korelasi (r) mempunyai nilai yang merupakan akar dari koefisien determinasi dan mempunyai tanda dengan ketentuan sebagai berikut:

$$r = \pm \sqrt{r^2} \dots \dots \dots (10)$$

Metodelogi Penelitian

Objek Penelitian. Penelitian dilakukan pada UD. Mita Bacut di Desa Paloh Lada, Kecamatan Dewantara, Kabupaten Aceh Utara.

Variabel Operasional. Adapun variabel yang digunakan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

1. **Beban Kerja (X_1)**
 Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual).
 Adapun indikator pada kuesioner adalah:
 - a. Target yang harus dicapai
 - b. Kondisi pekerjaan
 - c. Standar pekerjaan
 - d. Posisi kerja
 - e. Alat pendukung untuk melakukan pekerjaan
2. **Lingkungan Kerja (X_2)**
 Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.
 Adapun indikator pada kuesioner adalah:
 - a. Suasana kerja
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
 - d. Hubungan dengan atasan
 - e. Area kerja yang nyaman
 - f. Keamanan dalam bekerja
3. **Stres Kerja (X_3)**
 Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.
 Adapun indikator pada kuesioner adalah:
 - a. Tuntutan tugas
 - b. Tuntutan dari atasan
 - c. Tuntutan antar pribadi
4. **Kinerja Karyawan (Y_1)**
 Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis. Seperti yang disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak.
 Adapun indikator pada kuesioner adalah:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

- c. Inisiatif Karyawan
- d. Kerjasama dengan Rekan Kerja

Hasil

Pengumpulan Data. Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner kepada 8 orang pekerja dan 2 orang atasan. Adapun hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Data kuesioner

No	Pertanyaan																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	71
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	71
3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	72
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	75
5	5	3	3	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	75
6	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	78
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	77
8	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	74
9	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	77
10	4	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	74

Pengolahan Data

Uji Validasi. Adapun hasil dari uji validasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Uji Validasi

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

Uji Reliabilitas. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	19

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa kuesioner teruji reliabel, dengan 16 pertanyaan dan 10 responden. $N=10$ dan r tabel sebesar 0.632, sehingga $r_{alpha} > r$ tabel, yaitu $0.717 > 0.632$. Dan kuesioner tersebut dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Uji Korelasi. Adapun uji korelasi pada penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Uji Korelasi

		Beban Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stress Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y1)
Beban Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.465	.236	.643
	Sig. (2-tailed)		.176	.511	.332
	N	10	10	10	10
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.465	1	.364	.719
	Sig. (2-tailed)	.176	.000	.301	.056
	N	10	10	10	10
Stress Kerja (X3)	Pearson Correlation	.236	.364	1	.703
	Sig. (2-tailed)	.511	.301		.864
	N	10	10	10	10
Kinerja Karyawan (Y1)	Pearson Correlation	.643	.719	.703	1
	Sig. (2-tailed)	.332	.056	.864	
	N	10	10	10	10

- R hitung X1 > R tabel yaitu $0.643 > 0.632$
- R hitung X2 > R tabel yaitu $0.719 > 0.632$
- R hitung X3 > R tabel yaitu $0.703 > 0.63$

Uji Regresi Linier Berganda. Adapun data kuesioner variabel X1 dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5 Data Kuesioner Beban Kerja (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	3	4	19
3	4	4	3	3	4	18
4	4	4	3	4	4	19
5	5	3	3	4	5	20
6	5	3	4	4	5	21
7	4	4	4	4	4	20
8	4	3	5	4	5	21
9	5	4	5	3	5	22
10	4	3	5	3	4	19

Adapun data kuesioner variabel X2 dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Data Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	3	3	3	4	5	4	22
2	3	3	3	4	5	4	22
3	3	5	3	4	5	4	24
4	3	4	3	4	5	4	23
5	3	3	3	5	4	5	23
6	3	3	4	5	5	5	25
7	4	4	4	5	5	5	27
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	5	4	4	4	4	25
10	3	5	3	5	4	5	25

Adapun data kuesioner variabel X3 dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7 Data Kuesioner Stress Kerja (X3)

No	P1	P2	P3	Total
1	4	4	4	12
2	5	4	4	13
3	5	4	4	13
4	4	5	4	13
5	4	5	5	14
6	5	5	5	15

7	4	5	5	14
8	4	4	4	12
9	5	4	4	13
10	4	5	4	13

Adapun data kuesioner variabel Y dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8 Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	P1	P2	P3	P4	Total
1	5	5	4	4	18
2	5	5	4	3	17
3	5	5	4	3	17
4	5	5	5	5	20
5	5	4	5	4	18
6	4	4	5	4	17
7	4	4	3	5	16
8	4	4	3	5	16
9	5	5	4	3	17
10	4	5	3	5	17

Pengujian regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9 Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.073	3	1.691	1.444	.320 ^a
	Residual	7.027	6	1.171		
	Total	12.100	9			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.064	7.308		3.703	.010
	Beban Kerja (X1)	-.082	.332	-.087	-.248	.813
	Lingkungan Kerja (X2)	-.472	.267	-.649	-1.764	.128
	Stress Kerja (X3)	.245	.423	.194	.579	.583

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 27.064 + (-0.082) + (-0.472) + 0.245$$

$$Y = 26.755$$

Karena r hitung $>$ r tabel yaitu $26.755 > 0.632$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil koefisien Beta, dapat dilihat bahwa Koefesien Beta Beba Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai minus, yang berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Koefesien Beta Stress Kerja memiliki nilai positif, yang berarti pengaruh yang dihasilkan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian korelasi dan regresi linier berganda yang telah dilakukan, dan hasil yang didapatkan adalah masing-masing variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berhubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan linier negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja memiliki hubungan linier positif terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Dapat disimpulkan bahwasanya tuntutan kerja, tuntutan antar pribadi dan tuntutan dari atasan menjadi alasan terpenting dan paling berpengaruh terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan dan mempengaruhi ketepatan waktu dari karyawan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, inisiatif karyawan dalam bekerja dan kerjasama dengan rekan kerja.

Daftar Pustaka

- [1] Djamil, H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Handaru, Utomo, Sudiardhita (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS"X"*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 4, No.
- [3] Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51.
- [4] Iridiastadi, I., & Yassierli. (2015). *Ergonomi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [5] Kurnia, Desta Normalita dan Endarwati, M. Lies. (2010). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo*. Jurnal Ekonomi, Vol. 4, No. 3.
- [6] Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan, cetakan kesebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Robbins, S.P Judge, T. A (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.
- [9] Sugiyono, (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- [10] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [11] Wignjosoebroto, S. (2006). *Ergonomi: Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya.