

Artikel 7

by Lpmi UPIYPTK

Submission date: 20-Nov-2023 05:45PM (UTC+0700)

Submission ID: 2234055372

File name: [bagai_Variabel_Intervening_pada_PT_Batanghari_Barisan_Padang.pdf](#) (441.18K)

Word count: 5747

Character count: 35329

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Batanghari Barisan Padang

Vivi Nila Sari*

Rena Safitri

Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Indonesia

Eny Sulistyowati

Manajemen, STIE Isti Ekatana Upaweda, Indonesia

*Korespondensi penulis: vivinilasari@upiypk.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how much influence workload and work environment partially and simultaneously on employee performance with work stress as an intervening variable. Sampling was conducted by random sampling technique with the Slovin method to determine 74 respondents who are permanent employees of the company. Analysis of this research used multiple linear regression techniques to find the effect of the independent variables on the dependent variable and used path analysis to examine the effect of the intervening variables. The analysis of the research used the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 21. The results of this study indicate that workload has a negative and insignificant effect on work stress, while the work environment has a positive and significant effect on work stress. Furthermore, workload and work environment have a positive and insignificant effect on employee performance partially. Workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on work stress. In line with these results, workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This study also confirms that work stress is not able to mediate the effects of workload and work environment on employee performance respectively.*

Keywords: *Employee performance; Job stress; Work environment; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* dengan metode Slovin untuk menentukan 74 responden yang merupakan karyawan tetap perusahaan. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menemukan pengaruh variabel independen terhadap dependen dan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis data penelitian ini menggunakan bantuan perangkat *Statistical*

Product and Service Solution (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sejalan dengan hasil tersebut, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa stres kerja tidak mampu memediasi masing-masing pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; Stres kerja.

Article Info:

Received: March 4, 2019

Accepted: June 23, 2022

Available online: December 22, 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>

LATAR BELAKANG

Perkembangan industri karet di Indonesia mengalami peningkatan, seiring dengan pencapaian urutan pertama ekspor komoditas hasil pertanian Indonesia adalah karet. Perkembangan ini merupakan potensi usaha yang baik di sektor industri karet. Sebagai negara produsen karet dengan nilai ekspor urutan pertama dari ekspor komoditas hasil pertanian, perusahaan di sektor karet perlu memiliki sumber daya manusia dengan kinerja baik, sehingga produktivitas kerja karyawan mampu memenuhi target perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap kegiatan organisasi, sehingga upaya pengembangan SDM merupakan strategi utama untuk bertahan dalam kompetisi global. Pengembangan SDM memperhatikan faktor-faktor yang mampu mendorong produktivitas kerja atau kinerja karyawan dapat meningkat, di antaranya adalah faktor beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan faktor lainnya.

Dari beberapa penelitian sebelumnya, beberapa faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan banyak diungkap. Penelitian yang dilakukan Chandra (2017) sebelumnya menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Lukito dan Alriani (2018) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif. Dewi, Bagia, dan Susila (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lainnya, Wicaksono (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina.

PT Batanghari Barisan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi karet dan terletak di Kawasan Industri Bypass Padang, Sumatera Barat. Perusahaan tersebut telah didirikan secara yuridis pada tanggal 1 November 1979 dan masih mampu bertahan hingga saat ini. PT Batanghari Barisan merupakan perusahaan

crumb rubber yang menghasilkan karet sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Dan pada bulan Januari 1983 untuk pertama kalinya merealisasi pembelian bahan baku dan ekspor perdananya pada bulan Maret tahun 1983 dengan negara tujuan Amerika dan Eropa. Sesuai dengan perkembangan-perkembangan sesuai dengan izin ekonomi dan teknologi, maka PT Batanghari Barisan dari tahun ke tahun selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kapasitas produksi dan ekspornya sesuai dengan izin yang dimiliki. Untuk menghasilkan bahan baku yang baik tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja mengolah karet menjadi bahan baku yang baik yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Sampai saat sekarang PT Batanghari Barisan memiliki jumlah keseluruhan yaitu 285 orang karyawan. PT Batanghari Barisan memiliki 10 bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh sejumlah karyawan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian personalia PT Batanghari Barisan, fenomena yang terjadi adalah penilaian kinerja yang sudah dikategorikan baik, karena telah memenuhi rata-rata yang ditentukan perusahaan. Namun, kesimpulan dari wawancara yang dilakukan pada bulan April tahun 2018 didapatkan masih lambannya kenaikan kinerja karyawan dari lima tahun ke belakang, yaitu terjadi peningkatan kinerja karyawan lebih kurang sekitar 2% setiap tahunnya dan ada beberapa bagian yang nilainya naik dan turun. Menurut Bagian Personalia, besarnya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu dan kondisi lingkungan kerja telah mencapai 80%, sehingga hal itu dapat mempengaruhi kenaikan pertumbuhan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Personalia PT Batanghari Barisan, nilai kinerja setiap bidang pekerjaan ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Periode Juni-Juli Tahun 2018

No	Kegiatan	Target	Capaian Nilai
1	Administrasi kantor	100%	83,00%
2	Sopir	100%	83,08%
3	Labor	100%	83,25%
4	Satpam	100%	82,07%
5	Pengawas	100%	82,20%
6	Bahan baku	100%	83,00%
7	Produksi	100%	83,29%
8	Harian	100%	82,35%
9	Gudang <i>packing</i>	100%	82,69%
10	Bengkel	100%	81,62%

Sumber: PT Batanghari Barisan (2018).

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap bidang kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang berbeda-beda, yaitu administrasi kantor yang memiliki nilai rata-rata 83%, sopir dengan nilai 83,08%, labor 83,25%, satpam 82,07%, pengawas 82,2%, bahan baku 83%, produksi 83,25%, tenaga harian 82,35%, gudang *packing* 82,69%, dan bengkel 81,62%. Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah mencapai rata-rata yang ditentukan oleh perusahaan dan dikategorikan baik. Namun, pencapaian tersebut tetap belum memenuhi target pencapaian yang diharapkan, sehingga kinerja karyawan perlu dilakukan evaluasi terhadap semua bidang atau bagian agar perusahaan dapat mengetahui penyebab tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeta-

hui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso & Kusdi, 2010). Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensinya. Menurut Munandar (2001), indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Menurut Mufid dan Wahyuningtyas (2016), indikator beban kerja mencakup target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan pelimpahan tugas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada di sekitar, yaitu lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja meliputi faktor pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, dan hubungan antarpegawai. Setiap organisasi hendaknya selalu menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif.

Stres Kerja

Stres sebagai sebuah pengertian yang meliputi kondisi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, kepanikan, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan, dan hilang daya (Zaenal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014). Hal ini sejalan dengan pendapat Zaenal (2010) yang memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan mereka. Menurut Robbins dalam Marliani (2015), indikator stres kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan *outcome* yang dihasilkan karyawan pada jangka waktu tertentu. Pernyataan ini searah dengan pendapat Wibowo (2012) yang mengartikan hasil, proses, dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu sebagai dasar yang digunakan untuk mengukur *outcome* karyawan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, tanggung jawab, standar pegawai yang melebihi standar perusahaan, pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan ketetapan dalam bekerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Stres adalah respon tubuh yang sifatnya nonspesifik terhadap setiap tuntutan bebannya (Selye, 1950). Hal ini mendasarkan pada hasil penelitian Lukito dan Alriani (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kusuma dan Soesatyo (2014) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan tetap pada Departemen Produksi PT Apie Indo Karunia. Penelitian Maharani dan Budianto (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap stres karyawan. Dari uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis kesatu (H1) sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Hal ini mendasarkan pada hasil penelitian Lahat dan Santosa (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja. Penelitian Noordiansah (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Rizki, Hamid, dan Mayowan (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non-fisik berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang berlebihan/tidak terkendali dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan Simanjuntak, Mudrika, dan Tarigan (2021), sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero), Tbk. Cabang Belmera Medan. Akibatnya, kinerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Hal ini mendasarkan pada penelitian oleh Lukito dan Alriani (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh bagi karyawan dalam perusahaan sehingga tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres kerja terhadap karyawan (Polakitang, Koleangan, & Ogi, 2019). Penelitian Wartono (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis ketiga (H3) sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Apabila beban kerja secara terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian yang dilakukan

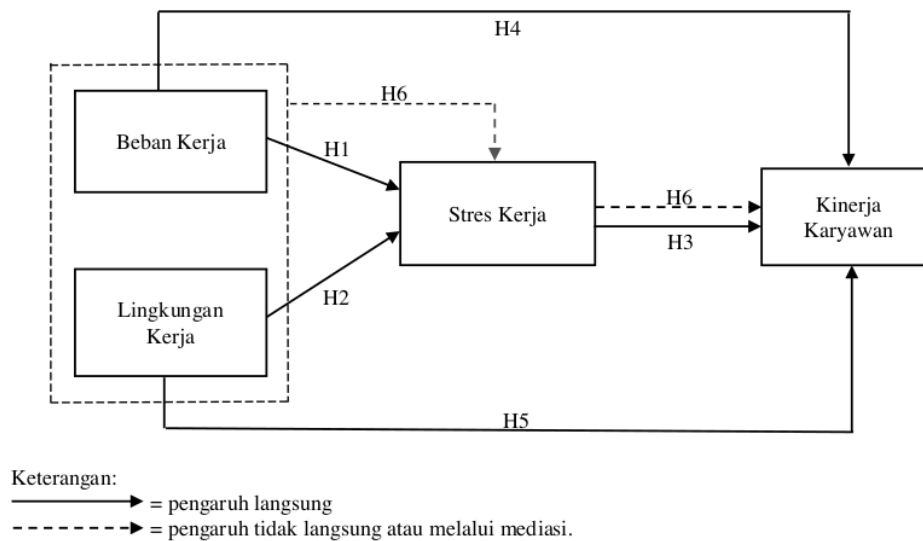
oleh Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun (Huda & Azar, 2021). Penelitian Lukito dan Alriani (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hamizar (2020) menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis keempat (H4) sebagai berikut:

H4: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian Josephine dan Harjanti (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat Risamasu (2018). Hasil penelitian Ahmad, Tewel, dan Taroreh (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut senada dengan penelitian Nurhayati dan Utomo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis kelima (H5) sebagai berikut:

H5: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat membuat mereka merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal itu dapat menyebabkan kinerja karyawan akan menurun. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga kondisi itu dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kondisi tersebut didasarkan pada hasil penelitian oleh Hastutiningsih (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan penelitian Tjiabrata, Lumanaw, dan Dotulong (2017) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sabar Ganda Manado secara simultan. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis keenam dan ketujuh (H6 dan H7) sebagai berikut:

H6: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H7: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.

Tabel 1. Definisi, Indikator, dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja (Mangkunegara, 2013)	Tugas tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi Pekerjaan . 3. Standart pekerjaan.	Skala Likert 1-5
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Pencahayaan diruang kerja. 2. Sirkulasi udara diruang kerja. 3. Kebisingan. 4. Penggunaan warna. 5. Hubungan antar pegawai.	Skala Likert 1-5
Stres Kerja (Zaenal, 2010)	Kondisi ketegangan yang timbul karenan ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan.	1. Tuntutan tugas. 2. Tuntutan peran. 3. Tuntutan pribadi. 4. Struktur organisasi. 5. Kepemimpinan organisasi.	Skala Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2013)	Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja. 2. Tanggung jawab. 3. Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan. 4. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. 5. Ketetapan dalam bekerja.	Skala Likert 1-5

Sumber: Referensi terkait.

Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Batanghari Barisan Padang. Hubungan antarvariabel tersebut ditunjukkan pada Gambar 1 yang mengilustrasikan model penelitian dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Batanghari Barisan, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang produksi karet dan terletak di Kawasan Industri *Bypass* Padang, Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Batanghari Barisan Padang yang berjumlah 285 orang karyawan tetap. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dalam proses pengambilan sampel, 74 responden terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini. Penentuan jumlah sampel tersebut mendasarkan pada rumus Slovin (Sevilla, 2007). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, sedangkan jenis penelitian ini termasuk dalam kategori *explanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran berdasarkan skala Likert. Analisis datanya menggunakan teknik regresi linear berganda dan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini disusun berdasarkan definisi operasional variabel, indikator dan skala pengukuran yang ditunjukkan pada Tabel 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 21.0, maka penelitian ini mendapatkan hasil sebagaimana terlihat pada Tabel 2. Berdasarkan hasil analisis jalur yang ditunjukkan pada Tabel 2, maka persamaan regresi penelitian ini ditunjukkan pada persamaan regresi [1]. Dari persamaan regresi [1] tersebut, jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau sama dengan 0, maka stres kerja memiliki nilai sebesar 29,997 persen. Koefisien regresi X1 sebesar -0,093 dapat diartikan bahwa apabila beban kerja diturunkan sebesar satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja diabaikan, maka penurunan tersebut akan mengakibatkan turunnya stres kerja sebesar 0,093 persen. Pada koefisien regresi X2 sebesar 0,442 diartikan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi beban kerja diabaikan, maka peningkatan tersebut akan mengakibatkan peningkatan stres kerja sebesar 0,442 persen.

$$Y_1 = 29,997 - 0,093 X_1 + 0,442 X_2 + e \text{ -----}[1]$$

Berdasarkan temuan data yang ditunjukkan pada Tabel 3, maka persamaan regresi [2] dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = 10,507 + 0,204 X_1 + 0,281 X_2 + 0,105 Y + e \text{ -----}[2]$$

Tabel 2. Hasil Regresi Analisis Jalur pada Persamaan I

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,997	1,735		17,287	,000
1 Beban Kerja (X1)	-,093	,099	-,183	-,939	,351
Lingkungan Kerja (X2)	,442	,119	,725	3,724	,000

Sumber: Data rimer yang diolah (2019).

Dari persamaan regresi [2] dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dianggap tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 10,507 persen. Nilai koefisien sebesar 0,204 diartikan apabila beban kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja dan stres kerja diabaikan, maka hal itu akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,204 persen, sedangkan nilai koefisien sebesar 0,281 diartikan apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi beban kerja dan stres kerja diabaikan, maka hasil tersebut akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,281 persen. Nilai koefisien sebesar 0,105 diartikan bahwa jika stres kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi beban kerja dan lingkungan kerja diabaikan, maka hasil tersebut akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,105 persen.

Tabel 3. Hasil Regresi Analisis Jalur pada Persamaan II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,507	8,500		1,236	,221
1 Stres Kerja (Y)	,105	,255	,054	,412	,682
Beban Kerja (X1)	,204	,214	,204	,953	,344
Lingkungan Kerja (X2)	,281	,278	,235	1,010	,316

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara probabilitas signifikansi alpha 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$, yaitu $74-3-1=70$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil yang diperoleh dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,666. Pengujian variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja sebagai variabel *intervening* terhadap stres kerja secara parsial dapat disajikan pada Tabel 4.

Berdasarkan pengujian secara parsial sebagaimana terlihat dalam Tabel 4, pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Y) dengan nilai t-hitung < t-tabel (-0,939 < 1,666) dan tingkat signifikansi ($0,351 > 0,05$) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap stres kerja (Y). Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) dengan nilai t-hitung > t-tabel ($3,724 > 1,666$) dan tingkat

signifikan ($0,000 < 0,05$), menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan stres kerja (Y). Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($0,953 > 1,666$) dan tingkat signifikansi ($0,344 > 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh tidak signifikan antara beban kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Z). Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai t -hitung $<$ t -tabel ($1,010 < 1,666$) dan tingkat signifikansi ($0,316 > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z). Pengaruh stres kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($0,412 > 1,666$) dan tingkat signifikansi ($0,682 > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang tidak signifikan antara stres kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

Tabel 4. Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	Beban Kerja (X_1) * Stres Kerja (Y)	-0,939	1,666	0,351
2	Lingkungan Kerja (X_2) * Stres Kerja (Y)	3,724	1,666	0,000
3	Beban Kerja (X_1) * Kinerja Karyawan (Z)	0,953	1,666	0,344
4	Lingkungan Kerja (X_2) * Kinerja Karyawan (Z)	1,010	1,666	0,316
5	Stres Kerja (Y) * Kinerja Karyawan (Z)	0,412	1,666	0,682

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Nilai F tabel menggunakan tingkat keyakinan 95% atau alpha 5% (jumlah variabel-1) atau $4-1=3$, dan ($n-k-1$) atau $74-3-1=70$, maka hasil untuk F -tabel 2,74. Hasil pengujian hipotesis model I secara simultan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Model I Secara Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	634,503	2	317,252	17,423	,000
1 Residual	1292,848	71	18,209		
Total	1927,351	73			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

Data pada Tabel 5 menunjukkan nilai F -hitung lebih besar daripada nilai F -tabel ($17,432 > 2,74$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap stres kerja. Artinya, jika beban kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka stres kerja juga akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis pada model II secara simultan ditunjukkan pada Tabel 6. Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F -hitung lebih besar dari nilai F -tabel ($6,100 > 2,74$) dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 5%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Model II Secara Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1535,102	3	511,701	6,100	,001
2 Residual	5872,033	70	83,886		
Total	7407,135	73			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri atas beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y). Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 7, nilai *adjusted* R^2 pada model I sebesar 0,173 atau 17,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y) pada model I sebesar 17,3%, sedangkan sisanya 82,7% dipengaruhi variabel lain di luar model yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0,455	0,207	0,173	9,159

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

Hasil pengujian koefisien determinasi pada model II ditunjukkan pada Tabel 8. Berdasarkan Tabel 8 tersebut, nilai *adjusted* R^2 pada model II sebesar 0,310 atau 31%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (Y) pada model II terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi variabel lain di luar model yang diteliti.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Beban kerja, Lingkungan kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

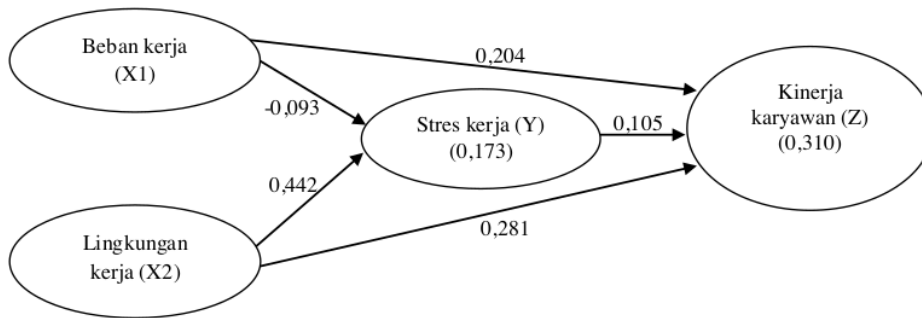
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	,574 ^a	,329	,310	4,267

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

Path Analysis

Berdasarkan temuan hasil perbandingan dari kedua model (Tabel 9), penelitian ini juga melakukan analisis terhadap nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Jika beban kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, maka nilai koefisien estimasi yang diperoleh adalah

0,042, sedangkan jika pengaruh terjadi secara tidak langsung atau pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja, maka tambahan nilai koefisien estimasi yang diperoleh adalah -0,010. Dengan demikian, efek total dari pengaruh tidak langsung tersebut sebesar 0,032, yaitu pengaruh langsung sebesar 0,042 ditambah pengaruh tidak langsung melalui mediasi stres kerja sebesar -0,010 atau $0,042 + (-0,010) = 0,032$ (Gambar 2 dan Tabel 9). Jadi, nilai pengaruh langsungnya jauh lebih baik daripada nilai pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening*, atau $0,042 > (-0,010)$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Tabel 9. Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dengan Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Uraian	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	Efek Total
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	0,042 (0,204 x 0,204)	-0,010 (-0,093 x 0,105)	0,032

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

Tabel 10 menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja. Jika lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, maka nilai koefisien estimasi yang diperoleh adalah 0,079, sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja, maka tambahan nilai koefisien estimasi yang diperoleh adalah 0,046. Dengan demikian, efek total dari pengaruh tidak langsung tersebut sebesar 0,125, yaitu pengaruh langsung sebesar 0,079 ditambah pengaruh tidak langsung melalui stres kerja sebesar 0,046, atau $0,079 + 0,046 = 0,125$. Jadi, nilai pengaruh langsungnya jauh lebih baik daripada nilai pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening*, atau $0,079 > 0,046$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dengan Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Uraian	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	Efek Total
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	0,079 (0,281x0,281)	0,046 (0,442x0,105)	0,125

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 21.0 (2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Di samping itu, beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut, stres kerja juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh masing-masing antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyarankan apabila perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan, maka pemberian beban kerja kepada karyawan perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk mengetahui apakah beban kerja yang diberikan tersebut sudah tepat. Selain itu, lingkungan kerja di dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian agar karyawan merasa nyaman bekerja, sehingga produktifitas mereka dapat ditingkatkan. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari jumlah variabel independen yang diteliti dan dikaitkan dengan kinerja, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Dengan keterbatasan tersebut, penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah atau pun melengkapi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh secara empiris terhadap kinerja karyawan guna memperoleh implikasi manajerial dan kontribusi pengembangan keilmuan.

DAFTAR REFERENSI

- 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*, 7(3), 2811–2820.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>.

- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PBS Maluku). *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 52–63.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*. Universitas Islam Indonesia, 1–8.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3), 1–8.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375–386.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31–40.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Maharani, R., & Budiarto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Mufid, M., & Wahyuningtyas, W. (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana. *Libraria: Jurnal Kepustakaan*, 4(2), 267–288. <http://dx.doi.org/10.21043/libraria.v4i2>.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, Indonesia: UI-Press.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Edisi ke-4, Cetakan ke-9. Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Noordiansah, P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2), 1–8.
- Nurhayati, E., & Utomo, A. (2020). Mondorong Kinerja Karyawan Bank Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sudirman Kota Surakarta. *Kelola: Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 7(2), 164–175.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esta

- Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Risamasu, P. I. M. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. *MUSAMUS: Journal of Business and Management*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.35724/mjbm.v1i1.1260>.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 9–15.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama.
- Selye, H. (1950). Stress and the General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*, 17(1), 1383–1392. <https://doi.org/10.1136/bmj.1.4667.1383>.
- Sevilla, C. G. (2007). *Research Methods*. Quezon City: Rex Bookstore.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero), Tbk. Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi (JIST)*, 2(03), 353–365. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3>.
- Sunarso, S. & Kusdi, K. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1570-1580. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16227>.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Kreatif*, 4(2), 41-55.
- Wibowo, W. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Wicaksono, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)*. *ePrints@UNY*, Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zaenal, V. R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta, Indonesia: Rajawali.
- Zaenal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta, Indonesia: PT Rajagrafindo Persada.

Artikel 7

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

1%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ eprints.umk.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off