

# Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang

Thomas Setiawan<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
JL. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>Jongkokdewa@yahoo.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Stres Kerja  
Beban Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan menggunakan metode kuantitatif.

Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan  $Y = 23,823 + 0,404 X_1 - 0,362 X_2 + 0,450 X_3 + e$  dan hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai Stres Kerja yaitu sebesar 0,576 terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan sedang, Beban Kerja yaitu sebesar 0,144 terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan sangat lemah, dan Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,702 terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan kuat. Berdasarkan uji t diperoleh Stres Kerja berpengaruh positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,884, Beban Kerja berpengaruh negatif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,171, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,780, dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,70562 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  untuk model 1 adalah 13,904, untuk model 2 adalah 9,642, dan untuk model 3 adalah 19,243, dengan  $F_{tabel}$  yaitu 2,98 maka dapat disimpulkan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang perlu ditingkatkan secara efektif guna untuk mencapainya kinerja yang terbaik, guna mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kinerja yang lebih optimal, terutama dalam dunia bekerja. Dengan hal ini wajib perusahaan untuk memberikan kenyamanan dan memberikan kualitasnya untuk mempekerjakan sumber daya manusia secara sebaik mungkin guna memperoleh kinerja terbaik.

Masalah yang sering dijumpai semua orang adalah stres. Stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Penanganan stres yang tidak tepat seringkali menghasilkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara aktif dengan lingkungannya, dalam hal dilingkungan kerja atau diluarnya. Dengan kata lain, karyawan akan menghadapi berbagai gejala negatif pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal, dengan ini perusahaan harus memberikan yang terbaik lingkungan kerja agar mempermudah karyawan dalam bekerja. Maka dari itu karyawan harus bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja agar bisa menyesuaikan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Menurut Siagian (2016) mengatakan bahwa Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

### Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengatakan bahwa Beban Kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi atau situasi yang mempengaruhi lingkungan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya secara langsung atau tidak langsung.

### Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016) mengatakan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## III. METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan bahwa :

“Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen dan analisis data bersifat statistik”.

Populasi yang telah ditentukan penulis ialah karyawan PT. Multi Makmur Lemindo berjumlah 30 orang. Jumlah tersebut merupakan *staff* karyawan.

### JENIS\_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	11	36.7	36.7	36.7
Laki-Laki	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, dimana banyaknya jumlah responden berjenis kelamin perempuan 11 orang atau sebanyak 36,7% dan berjenis kelamin laki-laki 19 orang atau sebanyak 63,3%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 19 orang atau sebanyak 63,3%.

### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	12	40.0	40.0	40.0
31-40 Tahun	6	20.0	20.0	60.0
41-50 Tahun	5	16.7	16.7	76.7
> 50 Tahun	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa banyaknya responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau sebanyak 40%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau sebanyak 20%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak 16,7%, dan responden yang berumur > 50 tahun sebanyak

7 orang atau sebanyak 23,3%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebanyak 40%.

**TINGKAT PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	15	50.0	50.0	50.0
	S1	9	30.0	30.0	80.0
	D3	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 15 orang atau sebanyak 50%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 9 orang atau sebanyak 30%, dan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 6 orang atau sebanyak 20%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 15 orang atau sebanyak 50%.

**LAMA\_BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	11	36.7	36.7	36.7
	6-10 Tahun	16	53.3	53.3	90.0
	> 10 Tahun	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 11 orang atau sebanyak 36,7%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak 53,3%, dan responden dengan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 3 orang atau sebanyak 10%. Dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden dengan lama bekerja 6-10 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebanyak 53,3%.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan bahwa :

“Metode Sensus adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam melakukan penelitian penulis memakai beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

b. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

c. Pengamatan

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penelitian dan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

a. Riset Internet

- Dengan mencari data atau informasi tambahan dari situs web yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Penelitian Keperustakaan  
Studi kepustakaan di dapat dari buku referensi, yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan uji pada data yang ada adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2015, p. 121) mengatakan bahwa :

“Validitas berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi  
x = Jumlah Nilai Setiap Item  
y = Jumlah Nilai Dari Total Item  
n = Jumlah Sampel  
 $\sum X$  = Jumlah Nilai Variabel X  
 $\sum y$  = Jumlah Nilai Variabel Y  
 $\sum xy$  = Jumlah Nilai perkalian Variabel X dan Y.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Riduwan, 2019, p. 102) mengatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”.

Rumus Uji Reliabilitas sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*  
k = Jumlah Item  
 $\sum Si$  = Varian Responden Untuk Item I  
St = Varian Nilai Keseluruhan.

3. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 161) mengatakan bahwa :

“Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal atau tidak”.

4. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 107) mengatakan bahwa :

“Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen”.

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 135) mengatakan bahwa :

“Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

6. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018, p. 97) mengatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen”.

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (ryx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan :

y : Kinerja Karyawan

x<sub>1</sub> : Stres Kerja

x<sub>2</sub> : Beban Kerja

x<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja

Dimana :

ry · x<sub>1</sub>x<sub>2</sub>x<sub>3</sub> : Korelasi antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> secara bersama sama dengan variabel Y

ryx<sub>1</sub> : Korelasi *Product Moment* antara X<sub>1</sub> dengan Y

ryx<sub>2</sub> : Korelasi *Product Moment* antara X<sub>2</sub> dengan Y

ryx<sub>3</sub> : Korelasi *Product Moment* antara X<sub>3</sub> dengan Y

ryx<sub>1</sub>x<sub>2</sub>x<sub>3</sub> : Korelasi *Product Moment* antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

#### 7. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2015, p. 184) mengatakan bahwa :

“Uji t adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu dengan menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Uji Parsial (uji t) dapat digunakan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Kolerasi

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

t = Nilai t<sub>hitung</sub>

n = Jumlah Sampel.

#### 8. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2015, p. 192) mengatakan bahwa :

“Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat”.

Rumus untuk menguji F (Uji Simultan)

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2) - (n-k-1)}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien Kolerasi Ganda

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen.

Kriteria pengambilan keputusan :

1) Jika F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub> atau Sig ≤ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2) Jika F<sub>hitung</sub> ≤ F<sub>tabel</sub> atau Sig ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

## IV. HASIL

Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Multi Makmur Lemindo. Adapun hasil dari data responden yang sudah diisi melalui kuesioner sebanyak 30 sampel, dapat dijabarkan pada tabel hasil SPSS Versi 22, sebagai berikut :

**Tabel 1**

### **KETERANGAN RESPONDEN VARIABEL X<sub>1</sub>**

**X<sub>1.1</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	23.3	23.3	23.3
	2.00	5	16.7	16.7	40.0
	3.00	10	33.3	33.3	73.3
	4.00	6	20.0	20.0	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber :  
 Data SPSS 22

Hasil Olah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan kurang setuju, 10 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (20%) menyatakan setuju, dan 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju bahwa atasan tidak memberikan instruksi yang jelas saat memulai pekerjaan.

**Tabel 1**  
**KETERANGAN RESPONDEN VARIABEL Y**

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	10.0	10.0	10.0
	2.00	5	16.7	16.7	26.7
	3.00	6	20.0	20.0	46.7
	4.00	9	30.0	30.0	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sebanyak 3 responden (10%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan kurang setuju, 6 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (30%) menyatakan setuju, dan 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 9 responden (30%) menyatakan setuju bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan.

**Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkolerasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total (*Corrected Item Total - Correlation*) sebagai berikut :

**Tabel 2**

**ITEM-TOTAL STATISTICS**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>1.1</sub>	25.30	76.907	.759	.942
X <sub>1.2</sub>	25.57	78.530	.749	.942
X <sub>1.3</sub>	25.67	78.299	.824	.939
X <sub>1.4</sub>	25.53	77.430	.741	.943
X <sub>1.5</sub>	25.43	77.151	.778	.941
X <sub>1.6</sub>	25.00	76.897	.763	.942
X <sub>1.7</sub>	24.77	78.116	.749	.942
X <sub>1.8</sub>	24.77	75.564	.839	.938
X <sub>1.9</sub>	25.23	77.151	.778	.941

$X_{1.10}$	24.73	77.168	.794	.940
------------	-------	--------	------	------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Dapat diketahui nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,3610, sehingga nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel stres kerja ( $X_1$ ) valid.

Dalam penelitian ini, penulis membuat 10 pernyataan, untuk mengetahui semua pernyataan reliabel maka dilakukan uji reliabilitas sebagai berikut :

**RELIABILITY  
 STATISTICS**

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947 dengan jumlah 10 pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data kuesioner Stres Kerja reliabel.

**RELIABILITY  
 STATISTICS**

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,936 dengan jumlah 10 pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data kuesioner Beban Kerja reliabel.

**RELIABILITY  
 STATISTICS**

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943 dengan jumlah 10 pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data kuesioner Lingkungan Kerja reliabel.

**RELIABILITY  
 STATISTICS**

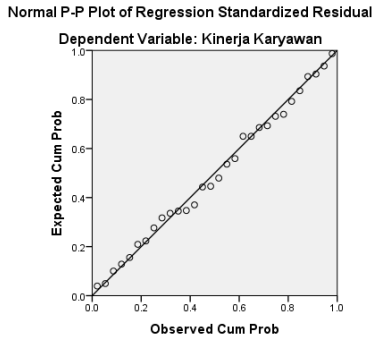
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904 dengan jumlah 10 pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data kuesioner Kinerja Karyawan reliabel.

**Uji Normalitas**

Pada pengujian normalitas ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik *normal probability plot* sebagai berikut :



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dipastikan bahwa residual sudah terdistribusi dengan normal.

Selanjutnya adapun hasil dari uji normalitas untuk uji statistik non parametik Kolmogorov – Smirnov (K – S) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**

**ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75996833
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.058
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan uji statistik non parametik Koglomorov-Smirnov (K-S) data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**COEFFICIENTS<sup>a</sup>**

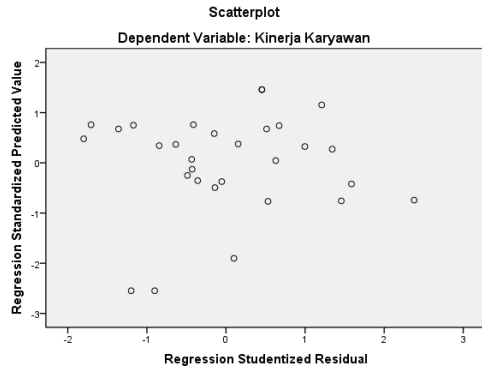
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VI F
1 (Constant)		
Stres Kerja	.529	1.891
Beban Kerja	.585	1.710
Lingkungan Kerja	.767	1.303



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Tolerance*  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  yakni masing-masing sebesar 0,529, 0,585, dan 0,767 dan nilai VIF menunjukkan nilai masing-masing sebesar 1,891, 1,710, dan 1,303. Jadi, dapat dipastikan tidak terjadi kasus multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 untuk semua variabel bebasnya.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa butir-butir menyebar dengan bentuk yang tidak jelas di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berganda tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5**

*COEFFICIENTS<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.823	3.365		7.081	.000
Stres Kerja	.404	.104	.584	3.884	.001
Beban Kerja	-.362	.114	-.453	-3.171	.004
Lingkungan Kerja	.450	.094	.596	4.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diketahui pada kolom B di kolom *Unstandardized Coefficients*, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 23,823 + 0,404 X_1 - 0,362 X_2 + 0,450 X_3 + e$$

Keterangan :

Nilai Konstan = 23,823

Stres Kerja = 0,404

Beban Kerja = -0,362

Lingkungan Kerja = 0,450

Nilai persamaan regresi sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 23,823 dapat diketahui bahwa jika Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka besarnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 23,823 satuan.

- b. Koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,404 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), jika variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan/penurunan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 0,404.
- c. Koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,362 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), jika variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan/penurunan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar -0,362.
- d. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,450 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mengalami peningkatan/penurunan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 0,450.

**Uji Koefisien Determinasi**  
**Tabel 6**

**MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.308	5.613
2	.645 <sup>b</sup>	.417	.373	5.341
3	.830 <sup>c</sup>	.689	.654	3.971

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
- b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja
- c. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa :

- a. Berdasarkan kolom R pada model 1 sebesar 0,576. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sedang.
- b. Berdasarkan kolom R *Square* pada model 1 sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 33,2%, sisanya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain.
- c. Berdasarkan kolom R pada model 2 sebesar 0,645. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat.
- d. Berdasarkan kolom R *Square* pada model 2 sebesar 0,417. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 41,7%, sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
- e. Berdasarkan kolom R pada model 3 sebesar 0,830. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat.
- f. Berdasarkan kolom R *Square* pada model 3 sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 68,9%, sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 7**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.128	3.166		9.199	.000		
Stres Kerja	.399	.107	.576	3.729	.001	1.000	1.000
2 (Constant)	33.260	3.664		9.077	.000		
Stres Kerja	.567	.132	.818	4.281	.000	.592	1.690

Beban Kerja	-.302	.152	-.379	-.1981	.058	.592	1.690
3 (Constant)	23.823	3.365		7.081	.000		
Stres Kerja	.404	.104	.584	3.884	.001	.529	1.891
Beban Kerja	-.362	.114	-.453	-.3171	.004	.585	1.710
Lingkungan Kerja	.450	.094	.596	4.780	.000	.767	1.303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Hasil uji t dapat diketahui dari tabel di atas pada model 3 kolom t dengan penjelasan sebagai berikut :

- Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,884 dan nilai  $t_{tabel}$  1,70562 dengan nilai signifikan 0,001. Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} 3,884 > t_{tabel} 1,70562$  dan nilai sig 0,001 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima.
- Variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,171 dan nilai  $t_{tabel}$  1,70562 dengan nilai signifikan 0,004. Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} -3,171 < t_{tabel} 1,70562$  dan nilai sig 0,004 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima.
- Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,780 dan nilai  $t_{tabel}$  1,70562 dengan nilai signifikan 0,000. Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} 4,780 > t_{tabel} 1,70562$  dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima.

### Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.083	1	438.083	13.904	.001 <sup>b</sup>
	Residual	882.217	28	31.508		
	Total	1320.300	29			
2	Regression	550.081	2	275.040	9.642	.001 <sup>c</sup>
	Residual	770.219	27	28.527		
	Total	1320.300	29			
3	Regression	910.317	3	303.439	19.243	.000 <sup>d</sup>
	Residual	409.983	26	15.769		
	Total	1320.300	29			

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Predictors: (Constant), Stres Kerja
- Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja
- Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan :

- Model 1 dari uji Anova nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,904, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $n-k = 30 - 4 = 26$ , maka dapat diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,98. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau 13,904 > 2,98 dan sig. 0,001 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

- b. Model 2 dari uji Anova nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,642, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $n-k = 30 - 4 = 26$ , maka dapat diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,98. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $9,642 > 2,98$  dan sig.  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
- c. Model 3 dari uji Anova nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,243, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $n-k = 30 - 4 = 26$ , maka dapat diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,98. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,243 > 2,98$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.
- d.

## V. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

- a. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,332 maka besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33,2%, dan nilai  $t_{hitung} 3,884 > t_{tabel} 1,70562$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,21 maka besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,1%, dan nilai  $t_{hitung} -3,171 < t_{tabel} 1,70562$  dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo dengan nilai koefisien determinasi 0,493 maka besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,3%, dan nilai  $t_{hitung} 4,780 > t_{tabel} 1,70562$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,689 maka besarnya pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 68,9%, dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $19,243 > 2,96$  yang mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### B. Saran

Penelitian ini diolah dan dilakukan dengan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, maka dari itu penulis menyarankan kepada pembaca agar lebih kritis dalam membaca hasil penelitian ini agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan salah pengertian, dan penelitian ini dapat bermanfaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (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), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Andriani, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau. *Stindo Profesional*, 5, 158–167.
- Chandra, Riny, Adriansyah, & Dody. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitrianingsih, D. W. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Bank Sleman (Perseroda)*.
- Gayang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2015). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>

- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Najib, Y. M. (2020). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan* (UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG). UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/18193>
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Puspa, H. T. R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Cabang Wonosobo)*. Skripsi.
- Riduwan. (2019). *Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti pemula* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Safawi, A. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk SKRIPSI*. Retrieved from <http://repository.univ-tridianti.ac.id>
- Sasmita, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bola Intan Elastic*. Buddhi Dharma.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci, U. T. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suratman, H. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. In *PARAMETER*.
- Widarta, W. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta*. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.928>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: UBHARA MANAJEMEN PRESS.