

# Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Deli Sentosa Prima

Sevilla

*PT. Deli Sentosa Prima*

*Jl. K.H. Moch Mansyur No.33, Jakarta Barat*

*email.sevillavilla12@gmail.com*

**Abstract**—*The purpose of this research was to find out whether there is an effect of workload, work environment and work stress on employee performance. The type of research used in this research is descriptive research with a quantitative approach. The population in this study are all employees at PT. Deli Sentosa Prima. The data analysis method of this study is SEM (Structural Equation Modeling) using a software called SmartPLS 3.0. The results of the study as a whole show that: 1.) Workload has a significant positive effect on Employee Performance, 2.) Work Environment has no significant effect on Employee Performance and 3.) Work Stress has no significant effect on Employee Performance.*

**Keywords**—*Workload, Work Environment, Work Stress and Employees' Performance*

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mengelola setiap karyawan di tempat kerja tersebut untuk mencapai misi dan memperkuat kinerja dalam perusahaan. Begitu juga dengan *Human Capital Management* berfungsi untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dengan cara memberikan kenyamanan kepada karyawan dan mendorong produktivitas karyawan dalam perusahaan. (Liyas 2018), Sumber Daya Manusia adalah satu satunya sumber yang memiliki akal, pengetahuan, perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, karya dan daya manusia. Begitu juga dengan *Human Capital Management* berfungsi untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dengan cara memberikan kenyamanan kepada karyawan dan mendorong produktivitas karyawan dalam

perusahaan. Definisi dari *Human Capital* itu sendiri yaitu departemen untuk mengelola sumber daya manusia sebagai modal berharga yang dimiliki oleh perusahaan yang tentunya dengan nilai yang perlu ditingkatkan agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

*Human Capital Management* adalah sebuah aspek penting dalam perusahaan yang dikarenakan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dengan cara memahami kebutuhan, memiliki pengamalan dalam memberikan layanan kinerja yang profesional dan standar pendidikan. Matthewman dan Matigon dalam Gaol (2014) mengemukakan bahwa *Human Capital* adalah sebagai akumulasi keahlian, pendidikan pengetahuan, pengalaman kerja yang relevan dalam sebuah organisasi yang berdasarkan dengan produktivitas dan profitabilitas.

Perbedaan dengan *Human Resources* yaitu jika HR itu adalah sebuah sumber daya manusia yang berguna untuk perusahaan ataupun organisasi, sedangkan *Human Capital* itu merupakan sumber daya manusia yang diinvestasikan menjadi sebuah modal perusahaan untuk mencapai keuntungan dalam perusahaan.

## Kinerja Karyawan

Kutipan kinerja karyawan dari Mangkunegara (2016), menjelaskan bahwa: “Kinerja karyawan dipahami sebagai sebuah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai setiap karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.” Setiap pekerjaan yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan seperti menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka masing-masing secepat dan sebaik mungkin, hal tersebut yang akan menjadi nilai dalam penilaian kinerja karyawan. Widani (2019), mendefinisikan kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kemampuan, dan untuk menyelesaikan

tugas pekerjaan setiap karyawan sepatutnya memiliki derajat kesediaan bekerja serta tingkat kemampuan tertentu. Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan merupakan kewajiban untuk memenuhi dan menjalankan tugas untuk hasil para karyawan, proses organisasi, menyempurnakan tanggung jawab pekerjaan dan untuk dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan. Lineker, Hidayati dan Maria (2016), menyatakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat melalui karakteristik setiap karyawan yakni kepercayaan diri, kompetensi yang tinggi dan berorientasi pada prestasi serta pengendalian diri. Changgriawan (2017), menjelaskan kinerja karyawan itu bukan hanya tentang apa yang akan dicapai, tetapi bagaimana karyawan akan melakukannya menyangkut dengan pentingnya usaha dan hasil yang diperoleh dengan metode yang digunakan. Sutrisno dan Hamdani (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan dengan tugas pekerjaan yang diberikan serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tersebut.

#### Beban Kerja

Beban kerja dikemukakan oleh (Suci R. Mar'ih, 2017) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan besar yang harus dilakukan atau dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup panjang, tekanan kerja yang cukup besar, atau dapat berupa tanggung jawab yang lebih tinggi atas pekerjaan yang diampunya." Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dengan jumlah yang berlebihan atau bahkan diluar kapasitas kemampuan karyawan, hal tersebut akan memberikan dampak buruk kepada karyawan dan juga pada pekerjaan yang diberikan karena tugas tersebut tidak terselesaikan dengan sebagaiman mestinya. Suci R. Ma'rih (2017), beban kerja yang kualitatif akan berhubungan dengan mampu atau tidaknya seorang karyawan mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sakti (2016), dalam dunia kerja permasalahan yang paling sering dijumpai adalah beban kerja yang terlalu tinggi selain itu ditambah dengan tekanan waktu jam kerja yang sedikit sehingga menyebabkan karyawan menjadi tertekan. Berdasarkan pendapat dari Gibson dalam Riny Chandra (2017), menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu keharusan mengerjakan tugas yang terlalu banyak atau waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, dengan kata lain yaitu beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawannya dengan jangka waktu jam kerja yang terbatas menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Riny Chandra (2017) mengemukakan dimana beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yakni beban kerja yang terlalu banyak dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018), menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan-kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu unit organisasi dalam waktu pencapaian tertentu.

#### Lingkungan Kerja

Chandrasekar dalam Kusumastuti, L, Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019), mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja yang dirancang kurang baik seperti alat-alat yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi udara, pencahayaan yang kurang tepat, kebisingan yang berlebih, kurangnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya alat kebutuhan untuk perlindungan diri sehingga menyebabkan kerentanan terhadap penyakit akibat lingkungan kerja yang akan berdampak pada kinerja." Pernyataan Wibowo (2017), lingkungan kerja tentunya memberikan kenyamanan yang akan mendorong kinerja karyawan, begitu juga berhubungan dengan kondisi hubungan diantara atasan dengan karyawan maupun sesama rekan kerja di dalam organisasi. Huda (2017), peran lingkungan kerja yang tentunya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan setiap karyawan, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan maka kepuasan karyawan akan meningkat sehingga memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Agung dan Astuti (2019), menjabarkan lingkungan kerja adalah sebuah area atau tempat dimana setiap karyawan harus bekerja serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di dalam area tersebut, maka area tersebut harus memberikan kenyamanan agar dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dengan lingkungan yang memadai. Afandi (2016), sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan akan tetapi berpengaruh langsung kepada setiap karyawan yang berkerja untuk melaksanakan proses produksi tersebut. Sedarmayanti (2001), mengatakan ada 2 jenis lingkungan kerja, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi setiap karyawan yang ada di dalamnya baik itu secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah sebuah keadaan yang

berhubungan langsung dengan pekerjaan seperti hubungan antara rekan kerja dengan rekan kerja ataupun atasan dengan bawahan.

### Stres Kerja

(Paskow dan Libov dalam Wahyudi, 2017) mengatakan bahwa stres menjadi sebuah perasaan tertekan dan kecemasan yang dialami oleh seseorang yang memiliki kesulitan untuk mencapai kebutuhan dan keinginannya. Dengan tingkat stres yang tinggi maka karyawan tersebut berpikir bahwa tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dikarenakan merasa tertekan dan banyak pikiran. Stres kerja tidaklah selalu bersifat buruk atau negatif, seseorang yang ingin mencapai kinerja yang unggul, merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih tinggi untuk mendapatkan promosi yang kemudian akan berisiko terhadap stres kerja (Robbin dalam Wahyudi, 2017). Stres kerja suatu kondisi yang menegangkan yang akan mempengaruhi emosi, pikiran dan perasaan seseorang (Hasibuan, 2013). Stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2011). (Husain, 2019), menyatakan stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu perusahaan terutama terhadap kinerja karyawan, kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan bagi perusahaan. (Pamungkas Dany Galih, 2016), menjelaskan stres kerja adalah sebuah bentuk tanggapan penyesuaian yang dihasilkan dari perbedaan antarindividu atau dapat dikatakan suatu proses psikologis atau fisik yang terlalu berlebih kepada seorang karyawan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

### HIPOTESIS

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Natara et al. (2019), "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari" mendapatkan hasil Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari

maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan hipotesis terhadap Beban Kerja antara Kinerja Karyawan harus dikembangkan.

H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Rusti Mawa Praci, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthie tahun 2017 yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Daima Padang" dengan hasil penelitian memperoleh hasil tidak pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan hipotesis terhadap Lingkungan Kerja antara Kinerja Karyawan harus dikembangkan. Hertanto dalam Tjiabrata (2017), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rachel, William dan Wehelmina (2018) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil penelitian yakni Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan hipotesis terhadap Stres Kerja antara Kinerja Karyawan harus dikembangkan. (Natara et al., 2019), menyatakan bahwa stres dapat membantu atau bersifat fungsional, tetapi stres juga dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

## II. METODE PENELITIAN

### Jenis Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis data kuantitatif, data ini berupa informasi yang hasilnya dalam bentuk bilangan atau angka. Untuk memperoleh data kuantitatif diperlukan hasil kuisioner dan jumlah karyawan.

### Sumber Data

Sumber Data dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data-data berdasarkan dengan sumbernya.

Pengumpulan data ini dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- a. Data Primer, data-data ini merupakan sumber data yang didapat langsung melalui narasumber dengan wawancara dan membuat kuisioner kepada karyawan PT. Deli Sentosa Prima.
- b. Data Sekunder, data ini didapat langsung dari data yang sudah ada dalam PT. Deli Sentosa Prima.

#### Populasi

Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebagai objek dalam penelitian ini karena karyawan dalam PT. Deli Sentosa Prima hanya berjumlah 70 orang. Nasution et al, (2007) mengatakan bahwa populasi merupakan seluruh unit yang menjadi objek penelitian, sementara itu sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian.

#### Sampel

Kutipan dari Sugiyono (2017) mengatakan, “sampel dapat diartikan sebagai bagian dari ciri dan jumlah karakteristik yang ada dalam populasi yang sudah ditentukan tersebut”. Dikarenakan jumlah populasi yang tidak banyak, maka sampel yang diambil yaitu jumlah karyawan yang ada pada PT Deli Sentosa Prima sebanyak 70 karyawan.

#### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang akan digunakan adalah Software Smart PLS untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan. Untuk mengetahui hubungan prediktif yang terjadi antar variabel dalam rangka pengembangan teori digunakannya alat Partial Least Square (PLS). Analisis ini meliputi:

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas ini adalah untuk mengetahui apakah valid atau tidaknya suatu kuisioner. Apabila kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur, maka kuisioner tersebut dinyatakan valid. Metode yang digunakan adalah metode uji validitas konvergen yang dimana setiap indikator memiliki nilai loading factor harus lebih besar dari 0,7 yang berarti valid dan diatas 0,5 dianggap cukup menurut Ghazali (2014).

Uji Reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur apakah kuisioner tersebut adalah berupa indikator dari variabel. Jika hasil jawaban dari kuisioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu maka kuisioner tersebut dinyatakan reliabel.

#### Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Untuk menguji hubungan antara variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Berikut adalah cara untuk mengukur menggunakan model struktural yaitu *R-Square* (koefisien determinasi) digunakan untuk menilai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari Uji F (simultan) dan Uji T ( Parsial), menurut Ghazali (2013) uji F ini memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan uji T ini menunjukkan seberapa besar pengaruh antara satu variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2009).

#### HASIL PENELITIAN

##### Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	38	53.3 %
Perempuan	32	45.7 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang bekerja di PT. Deli Sentosa Prima lebih didominasi laki-laki dengan jumlah 38 orang dan perempuan yang berjumlah 32 orang. Hal ini disebabkan karena jumlah pekerja pada bagian produksi proses pengemasan barang dan pengiriman kepada pelanggan hanya dilakukan oleh karyawan laki-laki.

##### Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 tahun	26	37.1 %
31 – 40 tahun	29	41.4 %
41 – 50 tahun	15	21.4 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Dilihat dari table diatas menyatakan sebagian besar responden penelitian yang bekerja lebih banyak karyawan yang berusia 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 29 karyawan,

kemudian 21 sampai 30 tahun memiliki selisih yang tidak jauh yaitu 26 orang, dan 41 sampai 50 tahun 15 orang. Hasil tersebut dikarenakan karyawan yang berusia 21 tahun sampai dengan 30 tahun lebih diminati perusahaan pada bagian keuangan, sedangkan bagian produksi dan pengemasan barang lebih banyak dilakukan karyawan yang berusia diatas 31 tahun.

### Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 tahun	28	40 %
6 – 10 tahun	25	35.7 %
Diatas 10 tahun	17	24.3 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

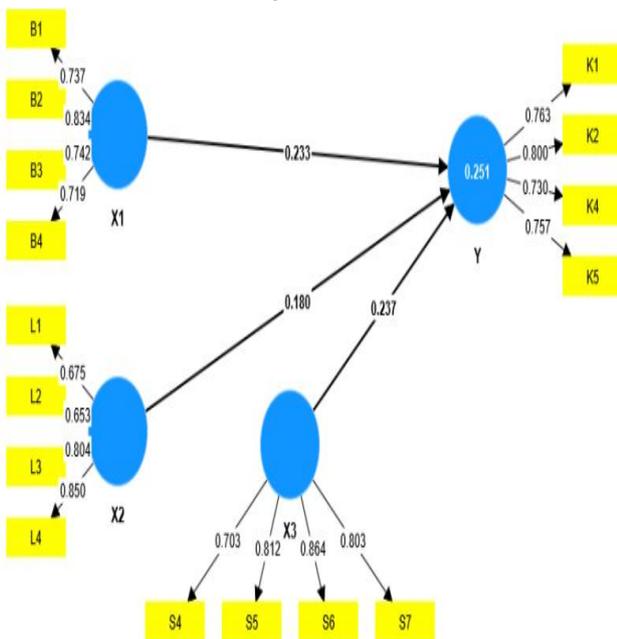
Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja lebih didominasi dengan masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun dengan jumlah 28 karyawan, 6 sampai 10 tahun 25 orang dan diatas 10 tahun 17 orang.

### Hasil Uji Validitas

	X1	X2	X3	Y
B1	0.737			
B2	0.834			
B3	0.742			
B4	0.719			
K1				0.763
K2				0.800
K4				0.730
K5				0.757
L1		0.675		
L2		0.653		
L3		0.804		
L4		0.850		
S4			0.703	
S5			0.812	
S6			0.864	
S7			0.803	

Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0.5 — 0.6 masih dianggap cukup. Maka dari hasil uji validitas seperti pada gambar diatas memperlihatkan pada setiap masing — masing variabel memiliki nilai diatas 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan pada penelitian dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

### Uji Validitas



### Spesifikasi Model

Gambar diatas menunjukkan spesifikasi model penelitian ini. Dapat dilihat bahwa setiap indikator dari variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tersebut berada diatas 0,7 yang berarti sudah valid dan diatas 0,5 dianggap cukup sesuai dengan gambar diatas.

### Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.756	0.769	0.844	0.576
X2	0.768	0.829	0.836	0.563
X3	0.812	0.861	0.874	0.636
Y	0.765	0.781	0.847	0.582

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach 's alpha* dengan nilai > 0.70 dan *composite reliability (rho.a)* dengan nilai » 0.70. Menurut Ghozali dan Latan, (2015) hasil pengolahan data dinyatakan reliabel apabila semua indikator memenuhi syarat dengan *cronbach 's alpha* dan *composite reliability* yang berada pada nilai » 0.70. Dari hasil uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian tersebut berada diat: 0.7 yang berarti dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel penelitian.

### Hasil Uji Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Model struktural ini dilakukan dengan cara menilai R-square untuk variabel laten endogen dan nilai path koefisien untuk variabel independen yang kemudian akan dinilai apakah ada signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic pada setiap path. Gambar 4.4 dibawah menjelaskan bahwa hasil dari nilai R-Square adalah 0.251 yang berarti bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja kurang mampu untuk menjelaskan konstruk kinerja karyawan dengan nilai 25,196 sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

**R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Y	0.251	0.217

#### Hasil Uji Hipotesis

Uji T skor atau t-hitung (*t-statistic*) harus lebih 1.96. Dari nilai t-tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0.05). Apabila r-statistic lebih besar dari t-tabel maka hipotesis diterima, tetapi apabila *t-statistic* lebih kecil dari t-tabel maka hipotesis ditolak.

**Hasil Uji Hipotesis**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → Y	0.233	0.238	0.111	2.095	0.039
X2 → Y	0.180	0.227	0.169	1.071	0.287
X3 → Y	0.237	0.220	0.138	1.719	0.089

#### a) Pengaruh hipotesis (H1)

HI - Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Hipotesis 1 nilai *t-statistic* > dari t-tabel, dengan nilai P values 0,039 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### b) Pengaruh hipotesis (H2)

HI - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 nilai *t-statistic* < dari t-tabel, dengan nilai P values 0,287 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### c) Pengaruh hipotesis (H3)

HI - Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Hipotesis 3 nilai *t-statistic* < dari t-tabel, dengan nilai P values 0,089 > 0,05 maka dapat disimpulkan stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### III. PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Beban Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana jika adanya peningkatan dalam beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan dengan penelitian Karauwan & Mintardjo tahun 2015 dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan” menyatakan bahwa Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”. Sesuai juga dengan penelitian terdahulu dari peneliti Nora Pitri Nainggolan tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja PT. EX Batam Indonesia” “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja PT. EX Batam Indonesia” menyatakan hasil penelitian Bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. EX Batam Indonesia.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan tidak terdapat cukup bukti untuk membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu dari peneliti Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)” menghasilkan adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan temuan Rusti Mawa Praci, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthie tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” ia mengatakan bahwa lingkungan kerja memperoleh hasil tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga tidak sesuai dengan penelitian dari temuan Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw & Lucky O. H. Dotulong (2017) dengan judul penelitian “pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado” yang memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan tidak terdapat cukup bukti untuk membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak sesuai

dengan temuan penelitian terdahulu dari E. Jauvano tahun 2017 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan majalah *Mother and Baby*)” dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan yang sangat kuat antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan 0,880 nilai koefisien korelasi dan 77,496 nilai koefisien determinasi.

#### IV. PENUTUP

##### KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Deli Sentosa Prima. Dapat disimpulkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data yang diperoleh yaitu:

##### 1. Variabel Beban Kerja

Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini mengartikan apabila terjadi peningkatan dalam beban kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

##### 2. Variabel Lingkungan Kerja

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X2) tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini mengartikan apabila terjadi peningkatan atau perbaikan lingkungan kerja tidak signifikan berdampak pada kinerja karyawan.

##### 3. Variabel Stres Kerja

Dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X3) tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini mengartikan bahwa apabila adanya peningkatan atau perbaikan pada stres kerja maka tidak signifikan berdampak pada kinerja karyawan.

##### SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan pembahasan dan kesimpulan maka terdapat beberapa saran yang dikemukakan sebagai berikut:

##### a. Saran Praktis

Melihat Beban kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan begitu pemimpin sebaiknya menghitung serta memperhatikan kembali apakah beban kerja yang dibebankan kepada setiap karyawan sudah sesuai dengan tingkat kinerja karyawan, agar tidak memengaruhi kinerja mereka menurun. Dengan memberikan beban kerja secara adil dan tentunya sesuai dengan

kemampuan kerja yang mereka kuasi maka tidak akan menurunkan tingkat kinerja karyawan. Melihat lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti jika ada perubahan dalam lingkungan kerja maka tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Pimpinan masih harus tetap memperhatikan ruang kerja karyawan agar apa yang kurang memadai dalam ruang kerja tersebut dapat diperbaiki agar kinerja karyawan tidak menurun saat berada di dalam ruang kerja tersebut. Yang terakhir adalah stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila terjadi peningkatan dalam stres kerja tidak berdampak pada kinerja, pemimpin juga sebaiknya tetap memperhatikan tuntutan tugas kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa stres yang disebabkan tuntutan tugas kerja yang tinggi.

##### b. Saran Teoritis

Peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dilihat dari hasil nilai R-Square adalah 0.251 yang berarti bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja kurang mampu untuk menjelaskan konstruk kinerja karyawan dengan nilai 25,199 yang sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbanyak serta memperluas sampel penelitian dan dapat meneliti perusahaan-perusahaan lain sehingga dapat memperbaiki dan melengkapi penelitian ini agar penelitian selanjutnya dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

##### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B. & Taroreh, R. N. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado *the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT. FIF Group Manado*. J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt. 7, 2303-1174 (2019).
- Cahyono, Y. T. & Putri, E. Kompensasi, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kualitas Kinerja Pegawai. Eguilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt. 9, (2020).
- Damanauw, I. P., Taroreh, R. N. & Uhing, Y. Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. J. EMBA 6, 2398-2407 (2018).
- Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, H. T. Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma

- Dana Manado). J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt. 6, 2848-2857 (2018). Frimayasa, A. & Lawu, S. H. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag. Eguilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt. 9, 36-47 (2020).
- Husin, Nurwati & Aisyah, S. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Eguilibrium 10, 69-78 (2021).
- Junaidi, J. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. J. Ilmu Huk. Hum. dan Polit. 1, 411-426 (2021).
- Kambey, C., Sendow, G., Analysis of Work Conflict, Work Communication and Work Environment on Employee Performance in the Regional Education Office of North Sulawesi Jurnal EMBA Vol . 9 No . 3 Juli 2021. J. Emba 9, 369-378 (2021).
- Karakteristik, D. B. Sosains jurnal sosial dan sains. J. Sos. Dan Sains 2, 278-285 (2022).
- Kompensasi, P., Kerja, S., Manajemen, P. S. & Ekonomi, F. Bintang Jaya. 11, 101-106 (2022).
- Kota, K. B. Kecamatan Batam Kota Timbul Dampak dan Raja Putri Anggita Permatasari Universitas Putera Batam Diterima: Abstrak Direvisi : Disetujui : Pendahuluan Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota Timbul Dampak dan Raja Putri Anggita Permatasari. 1, (2021).
- Nataria, O., Dedi, S. & Sabarofek, M. S. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari, Cakrawala Manag. Bus. J. 1, 67 (2019).
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) (2014).
- Paresae, M. ef al. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten mappi. 2, 58-66 (2022).
- Purba, B. K. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: J. Chem. Inf. Model. 53, 1689-1699 (2015).
- Pusparani, M. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). J. Ilmu Manaj. Terap. 2, 534— 543 (2021).
- Quinta, F. J. & Bernarto. I. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. J. Adm. Bisnis (JA 11, (2021).
- Ridwan, A. A. & Anwar, A. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. Jenius (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia) 5, 274 (2022).
- Rohman, M. A. & Ichsan, R. M. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. J. Mhs. Manajemen, Vol. 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 Pengaruh 2, 1-22 (2021).
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P. & Rumawas, W. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada. J. Adm. Bisnis 6, 19-27 (2018).
- Rumoning, M. H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat *Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurs.* Emba 6, 958-967 (2018).
- Rusti Mawa Praci, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthie. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Daima Padang (2017).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman Vol.13, No. 1, 10-23 (2020).
- Soni Kurniawan, I. & Al Rizki, F. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. J. Sos. Sains 2, 104-110 (2022).
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K. & Lumintang, G. G. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt. 7, 371-380 (2019).
- Widuri, V. S., Bernarto, I. & Wuisan, D. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. J. Adm. Bisnis 10, 55-62 (2020).