

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRIYA RESIK MANDIRI SURABAYA

Hilda Teziana Sutri Yani¹, Didik Subijantoro², Nashrudin Latief³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Email : d.subijantoro@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 dengan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan PT. Griya Resik Mandiri Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *saturation sampling* (sampel jenuh) dan jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan pengambilan data menggunakan kuesioner pernyataan yang diberikan kepada responden. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik yaitu program *Statistical Package for Social Sciennce* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, serta ditemukan juga hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the influence of the work environment, workload and work stress on employee performance at PT. Griya Resik Mandiri Surabaya. The population in this study was 50 with a sample used of 50 respondents who were employees of PT. Griya Resik Mandiri Surabaya. The sampling technique uses saturation sampling (saturated sample) and the type of data used is primary data with data collection using a statement questionnaire given to respondents. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression analysis using statistical tools, namely the Statistical Package for Social Science (SPSS) program version 25. The results of this study show that the work environment does not have a significant effect on employee performance, workload has a significant and positive effect on employee performance, and work stress has a significant and positive effect on employee performance, and it was also found that the work environment, workload and work stress simultaneously affect employee performance at PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

Keywords: *work environment, workload, work stress, and employee performance*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan era digital saat ini penggunaan teknologi yang semakin berkembang pesat telah mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan termasuk di dalam dunia kerja. Teknologi dapat memudahkan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi perusahaan untuk berkembang lebih cepat. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi perubahan teknologi dan dapat memanfaatkannya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar. Banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut SDM adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangan karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

SDM merupakan aset yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan usaha yang semakin ketat (Sedarmayanti, 2017). Tuntutan organisasi atas kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat seringkali menyebabkan stress yang akhirnya berdampak pada kinerja (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Gulton, 2014).

Kondisi lingkungan kerja yang baik sebagai salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak kenaikan tingkat kinerja karyawan tinggi (Subariyanti, 2017). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangi keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif yang menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kinerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya perlu memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental setiap karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan

memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir dari lebih separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Handoko, 2017). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Dampak stress kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan atau memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stress tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Siagian, 2012). Lebih dari itu stress juga sebagai bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidakseimbangan kerjanya. Stress kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respon negatif. Kondisi stress kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja, dan stress kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan (Safitri, dan Gilang, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaan. Karyawan yang dapat dikatakan sebagai salah satu unsur penentu sukses tidaknya perusahaan dalam hal pencapaian tujuan, sebagai manusia mereka pun dapat terkena stress yang tentunya dapat berdampak negative bagi karyawan maupun perusahaan. Stress mempunyai potensi untuk mendorong atau menggunakan pelaksanaan kerja karyawan. Hal ini tergantung dari seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan.

Berikut ini disajikan data mengenai kinerja karyawan yang berlaku di PT. Griya Resik Mandiri Surabaya:

Tabel 1
Jumlah Penyaluran jasa PT. Griya Resik Mandiri Surabaya dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Target	Realisasi	Yang belum dicapai
1.	2019	300	245	55
2.	2020	200	150	50
3.	2021	150	125	25
4.	2022	300	100	200
5.	2023	200	98	102

Sumber : Data Kinerja karyawan di Kantor PT. Griya Resik Surabaya

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Permasalahan stress kerja dalam suatu perusahaan menjadi gejala penting sejak timbulnya tuntutan efisiensi dalam

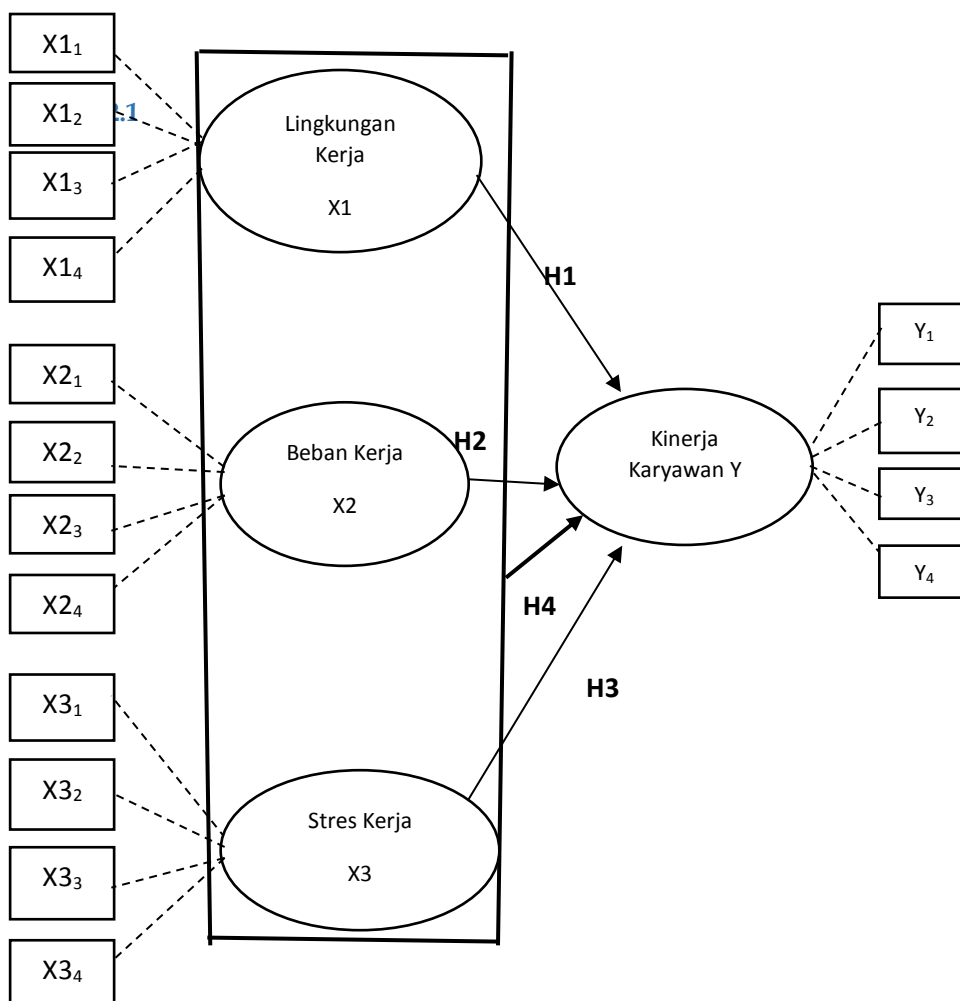
mengerjakan suatu pekerjaan yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu fenomena yang terjadi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya yang belum mencapai target. Yang paling sedikit pada tahun 2023, sedangkan yang paling banyak adalah pada tahun 2019, dengan demikian bisa dikatakan kinerja karyawan pada tahun lalu menurun karena tidak mampu memenuhi target. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stress kerja yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Chandra dan Priyono, 2016). Berbeda dengan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khosul dan Kenny, 2020). Penelitian ini sejalan dengan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kuraisisng, 2020). Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stress yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada, seperti faktor stress kerja dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja, beban kerja (Dewi, 2016).

Dengan adanya research gap pada penelitian terdahulu, maka menarik untuk dikaji lebih lanjut, peneliti ini bertujuan menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 50 responden yang merupakan karyawan PT. Griya Resik Mandiri Surabaya. Teknik analisis menggunakan *Saturation Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Griya Resik Mandiri Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat *Statistical Package for Social Sciennce* (SPSS) versi 25.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1: Kerangka Konseptual
Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Gambar 1 maka dapat diketahui hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Baik langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tertentu. Lingkungan kerja erat kaitannya dengan lingkungan seperti pencahayaan, suara, dan udara (Gehee, 2015).

Berdasarkan penelitian sebelumnya hal ini menunjukkan pada dasarnya lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Khoe, 2016).

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Griya Resik Mandiri Surabaya

2. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja juga bisa berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai harapannya di masa yang akan datang serta juga ada keterkaitannya dengan kinerja. Beban kerja yaitu tanggungan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya dan wajib dituntaskan dalam tempo waktu tertentu dan memanfaatkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya (Munandar, 2014).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja ternyata berpengaruh pada kinerja karyawan (Friska, 2017).

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Griya Resik Mandiri Surabaya

3. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja juga hal yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa semakin tinggi atau malah rendah tergantung dari seberapa stres karyawan tersebut dan bagaimana penerapan manajemen stres dilakukan. Stres merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan penyakit baik fisik maupun mental (Tarwaka, 2015).

Penelitian sebelumnya menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya stres yang dialami tenaga kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurul terbukti bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Nurul Hidayah, 2021).

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Griya Resik Mandiri Surabaya

4. Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja dengan aman dan nyaman, mengurangi beban kerja dan stres, serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja semuanya mempengaruhi kinerja dari karyawan secara bersamaan (Ahmad, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ketiga variabel tersebut terbukti secara simultan merupakan variabel penting dalam menentukan naik atau turunnya kinerja dari karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *pearson correlation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2018).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R-hitung	Corelate.	keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1.1	0,798	0,5	Valid
	X1.1.2	0,860	0,5	Valid
	X1.1.3	0,739	0,5	Valid
	X1.2.1	0,747	0,5	Valid
	X1.2.2	0,678	0,5	Valid
	X1.2.3	0,788	0,5	Valid
	X1.3.1	0,832	0,5	Valid
	X1.3.2	0,802	0,5	Valid
	X1.3.3	0,736	0,5	Valid
	X1.4.1	0,797	0,5	Valid
	X1.4.2	0,820	0,5	Valid
	X1.4.3	0,721	0,5	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1.1	0,633	0,5	Valid
	X2.1.2	0,549	0,5	Valid
	X2.1.3	0,750	0,5	Valid
	X2.2.1	0,744	0,5	Valid
	X2.2.2	0,699	0,5	Valid
	X2.2.3	0,654	0,5	Valid
	X2.3.1	0,710	0,5	Valid
	X2.3.2	0,790	0,5	Valid
	X2.3.3	0,845	0,5	Valid
	X2.4.1	0,697	0,5	Valid
	X2.4.2	0,574	0,5	Valid
	X2.4.3	0,744	0,5	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1.1	0,732	0,5	Valid
	X3.1.2	0,798	0,5	Valid
	X3.1.3	0,769	0,5	Valid
	X3.2.1	0,767	0,5	Valid
	X3.2.2	0,834	0,5	Valid
	X3.2.3	0,810	0,5	Valid

	X2.3.1	0,703	0,5	Valid
	X3.3.2	0,688	0,5	Valid
	X3.3.3	0,789	0,5	Valid
	X3.4.1	0,766	0,5	Valid
	X3.4.2	0,588	0,5	Valid
	X3.4.3	0,588	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.1	0,656	0,5	Valid
	y1.2	0,757	0,5	Valid
	y1.3	0,800	0,5	Valid
	y2.1	0,688	0,5	Valid
	y2.2	0,693	0,5	Valid
	y2.3	0,526	0,5	Valid
	y3.1	0,622	0,5	Valid
	y3.2	0,600	0,5	Valid
	y3.3	0,671	0,5	Valid
	y4.1	0,629	0,5	Valid
	y4.2	0,743	0,5	Valid
	y4.3	0,724	0,5	Valid

Pada table 2. diatas hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung yaitu lebih besar dari nilai korelasi 0,5. Dari tabel setiap variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), stress kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dibanding 0,5. Sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid dan item pernyataan dalam kuesioner ini bisa dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*, dengan ketentuan nilai setiap item dalam uji reliabilitas sebaiknya $> 0,60$, sehingga item tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal. Sedangkan item yang punya koefisiensi korelasi $< 0,60$ akan dibuang dan diuji reliabilitas item kembali dengan tidak menyertakan item yang tidak reliable tersebut sampai menghasilkan item yang reliable (Ghozali, 2018).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai. Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,774	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,766	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,771	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,6	Reliabel
----------------------	-------	-----	----------

Sumber: Data Diolah (2024)

Pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,774, Beban Kerja (X2) sebesar 0,766, Stres Kerja (X3) sebesar 0,771 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,762. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa hasil nilai reliabilitas *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Maka disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah *reliabel*, sehingga item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dan dilanjutkan analisis data.

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b} Most Extreme Differences	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.61603935
	Absolute	0.097
	Positive	0.097
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-0.077
		0.684
	Asymp.Sig. (2-tailed)	0.738

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan *Kolmogorov-smirnov* test diperoleh nilai Asymp. Sig. (-2tailed) sebesar 0.738 yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Uji ini dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Berikut ini cara melihat pengambilan keputusan uji multikolinearitas:

1. Nilai Tolerance
 - a. Tolerance > 0,10 : tidak terjadi multikolinearitas
 - b. Tolerance < 0,10 : terjadi multikolinearitas
 2. Nilai VIF
 - a. VIF < 10 : tidak terjadi multikolinearitas
 - b. VIF > 10 : terjadi multikolinearitas
- Dari hasil pengujian menggunakan SPSS Version 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

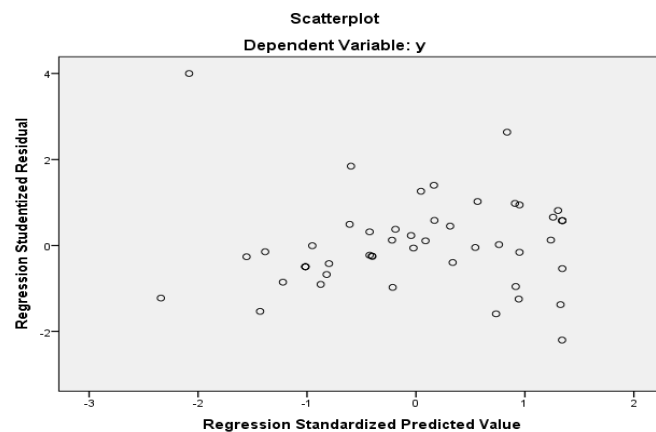
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	0.879	1.114
Beban Kerja	0.802	1.248
Stres Kerja	0.728	1.374

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara melihat tidak terjadi uji heteroskedastisitas adalah titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola, serta tersebar baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018). hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 6

Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.993

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas diketahui nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1.993. Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* 1.993 berada diantara $-2 < DW$ atau $< +2$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah mengetahui nilai dari setiap variabel, selanjutnya melakukan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mempermudah perhitungannya menggunakan bantuan program IBM SPSS version 20 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardizer Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	17.300	6.037	
Lingkungan Kerja	0.036	0.076	0.054
Beban Kerja	0.004	0.079	0.006
Stres Kerja	0.637	0.119	0.669

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada table 7 diatas diperoleh persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = 17.300 + 0.036X_1 + 0.004X_2 + 0.637X_3 + e$$

Dari Persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 17.300, artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3), nilainya 0 maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17.300
2. Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1), sebesar 0.036, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Lingkungan Kerja (X_1) akan mengakibatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.036.
3. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0.004, artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu-satuan beban kerja (X_2) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.004.
4. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 0.637, artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu-satuan Stres Kerja (X_3) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.637.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi 0.637 lebih besar dari 0.036 dan 0.004 maka Stres Kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai Adjusted R square. Nilai Adjusted R square yang digunakan, diambil dari tabel model summary dalam tabel 7 berikut:

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi	Sig.	Durbin-Waston
1	0.690 ^a	0.476	0.442	3.732	0.000	1.993

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 8 diatas diketahui hasil koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.442 artinya penafsiran atas variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) memiliki besaran varian hubungan atas pengaruh antar variabel adalah sebesar 0.442 atau 47,6% dan sisanya 52,4% dijelaskan oleh variabel lain atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti. Untuk hasil dari R Square adalah sebesar 0.476 atau 47,6%.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan nilai alpha (0,05). Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika sig. penelitian < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Jika sig. penelitian > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Hipotesis :

H_0 =Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 =Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Uji t Parsial

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	1.905	0.063	Tidak Berpengaruh
Beban Kerja	6.658	0.000	Berpengeruh
Stres Kerja	2.228	0.031	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil table 9 diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai sig. 0.063 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel Beban Kerja (X_2) nilai sig. 0.000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Pada variabel Stres Kerja (X3) nilai sig. $0.031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F Simultan

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Apabila Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima tabel, maka koefisien dapat dilanjutkan atau diterima.

- H_0 = Semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- H_1 = Semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini:

Tabel 10
Uji F Simultan

Model	F	Sig
Regresion	13.923	0.000 ^b

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11
Koefisien Korelasi

		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Stres Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	0.265	0.688	0.306
	Lingkungan Kerja	0.265	1.000	0.316	0.089
	Beban Kerja	0.688	0.316	1.000	0.442
	Stres Kerja	0.306	0.089	0.442	1.000

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 11 Koefisien Korelasi diperoleh :

1. Koefisien Korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.265, ini artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7%
2. Koefisien Korelasi beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.688, ini artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,33%
3. Koefisien Korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.306, ini artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 9,3%

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Griya Resik Mandiri Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Griya Resik Mandiri Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat tidak berpengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis data tidak diterima.
2. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis data dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis data dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan, sehingga hipotesis data dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- (Sugiyono 2017, 231. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Jurusan Manajemen Bisnis*, 1(1), 4–6. <https://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/uploads/2015/01/Merlin-Kurniati.pdf>
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>

- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Deka, R., Rinsa, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KELELAHAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA WARUNG MAKAN BURJO 24 JAM DI AREA SOLO* Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fa.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Jana, S. G. P. A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Djamaini Maydina Dara.R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. *Repository.Umsu.Ac.Id*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6564>
- Framelita Mariana, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2752–2760.
- Istri, C., & Sintya, A. (2016). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK BPD BALI CABANG UBUD* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 5(12), 7583–7606.
- Kriswara, Y., Sanosra, A., & Rozaid, Y. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. *Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*, 1(1), 1–133.
- Kusumaa, D., Mahfudnurnajamuddin, M., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap Rsu Andi Makkasau Kota Parepare. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 17–27. <https://doi.org/10.31850/economos.v4i1.777>
- Lestari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk Jeneponto. *Kesehatan*, 7(3), 1–76.
- Merdekawati, E., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 166–182. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3061>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Novi Febrianti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa*.
- Panggabean, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 1–11.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.07.010><http://dx.doi.org/10.1016/j.visres.2014.07.001>
<https://doi.org/10.1016/j.humov.2018.08.006><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24582474><https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.12.007>

- Pramesthi, R. A. J., Hartati, A. S., & Rahatmawati, I. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 47–60. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i1.10910>
- Raka Putra Pratama. (2022). Pengaruh Beban Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Petugas PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(2), 133–144. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i2.496>
- Raymond, Siregar, D. L., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 1–92.
- Riny Chandra. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP Prestasi Kerja KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 468–472.
- Siregar, R. P. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- T MEILINDA. (2017). Pengukuran beban kerja. *Universitas Medan Are*, 11–27. [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9318/1/Adinda Septiany - fulltext.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9318/1/Adinda%20Septiany%20-%20fulltext.pdf)
- Wahidini, Z. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*.
- Wulandari, N. K. T., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. (2021). Pengaruh Stres, Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali. *Values*, 2, 521–536.

