

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA

EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ESTA GROUP JAYA

oleh:

Aron F Polakitang¹
Rosalina Koleangan²
Imelda Ogi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

¹arropolakitang7@gmail.com

²rosalina_koleangan@unsrat.ac.id

³ogi_imelda@unsrat.ac.id

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Sebaiknya PT. Esta Jaya Group agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stress dan dapat meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan

Abstract: Human resource management is one of the most important aspects in the course of a company to achieve its vision, mission, strategy and the creation of corporate goals. The purpose of this study is to determine the effect of workload, work environment, and work stress variables on employee performance either partially or simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study show partially Workload does not have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Esta Jaya Group, but simultaneously Training, Career Development and Competence have a significant effect on Employee Performance at PT. Esta Jaya Group. It's better for PT. Esta Jaya Group to pay more attention to providing workloads to employees so that employees are not easily stressed and can improve performance.

Keywords: workload, work environment, job stress, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Adapun faktor-faktor yang dinilai peneliti dapat meningkatkan kinerja daripada karyawan dalam perusahaan yaitu beban kerja, lingkungan kerja serta stress kerja. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria – kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis).

Lingkungan Kerja yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Kemudian yang terakhir adalah faktor stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya.
3. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya.
4. Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Komaruddin (2012:78), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya

Stres Kerja

Menurut Prabu (2005: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231), adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*). Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

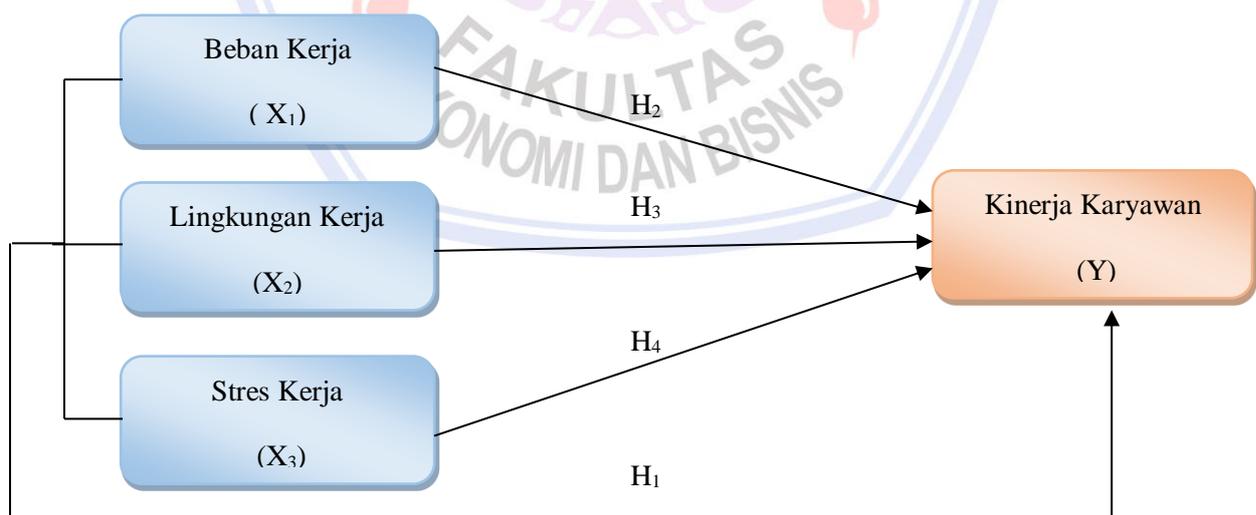
Penelitian Terdahulu

Rahmawati (2014) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Septianto (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan sampel sebanyak 30 orang ini menghasilkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,666 dengan p value $0,102 = 0,05$ dan variabel stress kerja mempunyai t hitung sebesar $-1,385$ dengan p value $0,173 > \alpha = 0,05$. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 8,40 %.

Moulana (2017) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

- H₂: Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H₃: Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H₄: Diduga Stress Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Esta Group Jaya. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Oktober 2018 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Esta Group Jaya yang berjumlah 85 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian jumlah dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap dan bukan pimpinan/*head manager* dari perusahaan, yaitu 85 Orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. Esta Group Jaya. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

1. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

2. $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

2. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

3. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

1. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Beban kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

2. $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Beban kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

a. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Beban Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0,812	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,2}	0,735	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,3}	0,900	0.3610	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,524	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,2}	0,746	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,3}	0,608	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,4}	0,410	0.3610	0,005	0,05	Valid
Stres Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,2}	0,480	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,3}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,4}	0,626	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,5}	0,533	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,486	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₆	0,675	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₇	0,665	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₈	0,614	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₉	0,703	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₁₀	0,798	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2019

Tabel 1 menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel yang diteliti sudah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0.869	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.833	Sangat Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	0.795	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.874	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2019

Tabel 2 menyatakan bahwa seluruh variabel yang diteliti sudahlah reliable. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai cronbach alpha yang sudah lebih dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

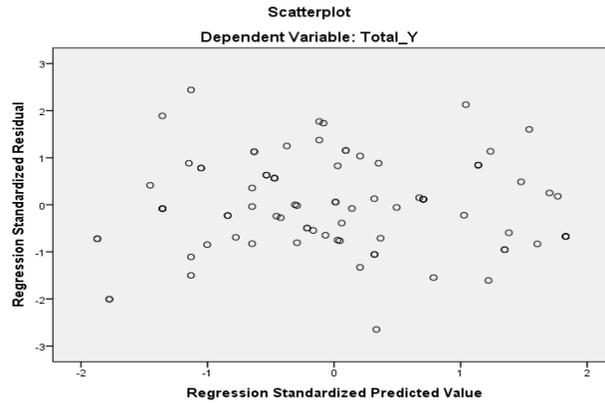
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	1.784	0.560	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.633	0.612	Non multikolinieritas
Stres Kerja (X ₃)	1.531	0.653	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ Beban Kerja, X₂ Lingkungan Kerja, dan X₃ Stres Kerja) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X₁ Beban Kerja, X₂ Lingkungan Kerja, dan X₃ Stres Kerja) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



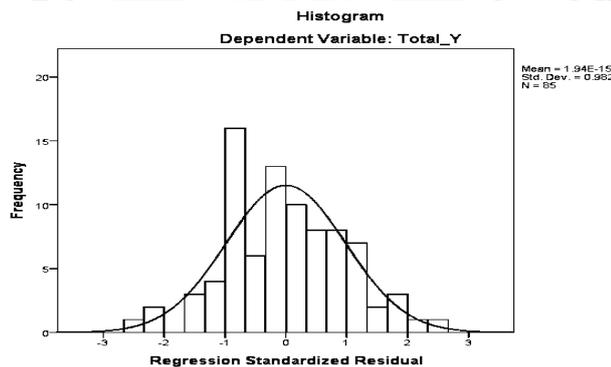
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan data SPSS 22.0, 2019

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 22.0, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7.117	3.743		1.901	.061			
Beban_Kerja	-.043	.119	-.036	-.358	.721	.560	1.784	
Lingkungan_Kerja	.344	.088	.377	3.889	.000	.612	1.633	
Stres_Kerja	.515	.098	.494	5.267	.000	.653	1.531	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 22.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 7,117 + 0,043X_1 + 0,344X_2 + 0,515X_3$

Dimana:

X_1 = Beban kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Stres Kerja

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 7,117 memberikan pengertian bahwa jika faktor Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 7,117%.
2. Untuk variabel Beban Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Beban Kerja (X_1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,043%.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,344%.
4. Untuk Stres Kerja (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Stres Kerja (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,515%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.605	3	199.202	30.985	.000 ^b
	Residual	520.748	81	6.429		
	Total	1118.353	84			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 22.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (30.985) > F tabel (2,49) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Beban kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6. Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	7.117	3.743		1.901	.061			
1	Beban_Kerja	-.043	.119	-.036	-.358	.721	.560	1.784
	Lingkungan_Kerja	.344	.088	.377	3.889	.000	.612	1.633
	Stres_Kerja	.515	.098	.494	5.267	.000	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 22.0, 2019

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,358 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan $0,721 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,889 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 5,267 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.517	2.53554	1.827

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22.0, 2019

Hasil penelitian tabel 7 menyatakan bahwa pengaruh antara Beban kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Esta Jaya Group, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,731 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Beban kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Esta Jaya Group mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 73,1%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,534 yang menunjukkan bahwa 53,4% atau bisa dibulatkan menjadi 53% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja sementara sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Beban Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Esta Jaya Group. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karauwan (2015) yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan" menyatakan bahwa Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan tetapi secara beban kerja parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Runtuuwu (2015), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". Dimana hasil penelitiannya yaitu Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Esta Jaya Group. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dimana Stres Kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh bagi karyawan dalam perusahaan sehingga tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stress kerja terhadap karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan Gaffar (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan organisasi stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu faktor organisasi sebesar 58,5%.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Esta Jaya Group agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stress dan dapat meningkatkan kinerja daripada karyawan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Gaffar. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5/02/2019
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Karauwan. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. diakses tanggal: 5/02/2019
- Komaruddin, A. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Moulana. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5 Februari 2019.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Prabu, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rahmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5 Februari 2019.
- Runtuuwu. 2015. Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. diakses tanggal: 5/02/2019
- Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5 Februari 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.