

PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CLANTHY MITRA GAS BITUNG*THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT PT. CLANTHY MITRA GAS BITUNG*

Oleh :

**Andriy Stevanus Karundeng¹
S. L. H. V. Joyce Lopian²
Yantje Uhing³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

andriykarundeng05@gmail.comlopianjoyce@gmail.comyantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak stres dalam efektivitas kerja, tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan, serta faktor-faktor lingkungan kerja terhadap hasil efektivitas kerja mereka. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, melibatkan partisipasi 42 karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. Penentuan sampel dilakukan melalui pendekatan teknik non-probabilitas dengan penggunaan kategori sampling jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan melalui pengisian kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS digunakan sebagai alat bantu analisis. Hasil penelitian ini mencerminkan temuan berikut: (1) Stres kerja dan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Clanthy Mitra Gas Bitung, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan efektivitas kerja karyawan, (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan efektivitas kerja karyawan, (4) Faktor lingkungan kerja juga memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga, kontribusi berpikir, dan solusi alternatif bagi perusahaan atau organisasi dalam menangani isu-isu stres kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang berpotensi untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja.

Abstract : *This research aims to explore the impact of workplace stress on job effectiveness, the level of workload experienced by employees, and environmental factors in relation to their job effectiveness. The research methodology employed is quantitative, involving the participation of 42 employees of PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. Sample selection was carried out using a non-probability sampling technique with a saturated sampling category. Data collection was conducted through questionnaire surveys, which were subsequently analyzed using multiple linear regression analysis, with the assistance of the SPSS software. The findings of this research indicate the following: (1) Job stress and workload do not have a significant impact on the job effectiveness of employees, while the work environment significantly influences the job effectiveness of employees at PT. Clanthy Mitra Gas Bitung, (2) There is a significant relationship between job stress and employee job effectiveness, (3) There is a significant relationship between workload and employee job effectiveness, (4) Environmental factors in the workplace also affect employee job effectiveness. This research is expected to provide valuable insights, contribute to critical thinking, and offer alternative solutions for companies or organizations in addressing issues related to job stress, workload, and workplace conditions that have the potential to enhance employee job effectiveness, thereby supporting the achievement of organizational goals.*

Keywords : *Job Stress, Workload, Work Environment, Employee Job Effectiveness*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Afandi, 2018). Tujuan adalah suatu pernyataan atau kesepakatan mengenai apa yang hendak dicapai dari organisasi atau perusahaan. Jika tujuan dari suatu perusahaan sudah ada, maka aka

muncul yang namanya visi dan misi. Konsistensi terhadap tujuan sangat penting sehingga penyusunan visi dan misi organisasi atau perusahaan harus jelas dan ditinjau dengan serius. Inilah yang membuat betapa penting sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Setiap orang yang berada dalam suatu perusahaan harus memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan apa yang sudah menjadi tugasnya. Untuk itu, karyawan harus memberikan efektivitas kerja terbaik demi mencapai tujuan.

Efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang tepat. Dapat dikatakan bahwa peranan efektivitas manajemen biasanya diakui sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Efektivitas menyangkut seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan baik dari segi waktu, biaya, maupun mutu maka sudah bisa dikatakan efektif. Disisi lain suatu pekerjaan dikatakan efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya bisa juga dikatakan sebagai keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja adalah kemampuan menentukan ataupun mengerjakan sesuatu paling tepat dan langsung memberi manfaat, ini berhubungan erat dengan efektivitas kerja dari karyawan. Karyawan harus bisa melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Menurut Mahmudi (2019), Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan.

Efektivitas kerja karyawan menjadi kritis untuk kesuksesan perusahaan, dan faktor seperti stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi efektivitas tersebut. Stres kerja, terjadi ketika karyawan mengalami tekanan psikologis di lingkungan kerja, dapat mengurangi motivasi dan efektivitas (Mangkunegara, 2017). Stres merupakan keadaan tidak stabil yang berpengaruh pada tingkat emosi, fikiran seseorang dan keadaan fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Beban kerja, jumlah tugas yang harus dipikul oleh karyawan, dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas (Mahmudi, 2019). Secara umum beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Bisa dikatakan jika makin sedikit atau makin mudah beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan, maka akan makin produktif dan baik juga pekerjaan yang dihasilkannya. Pekerjaan yang terus bertambah dan waktu istirahat yang sedikit atau tidak digunakan dengan bijak meupakan pemicu munculnya beban kerja yang berlebihan.

Lingkungan kerja yang kondusif, melibatkan kondisi fisik tempat kerja dan hubungan interpersonal, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap efektivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Dengan kondusifnya lingkungan kerja, pekerjaan jadi lebih optimal.

PT. Clanthy Mitra Gas Bitung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi gas LPG, dan karyawan perusahaan ini memiliki peran yang penting dalam menjalankan operasional sehari-hari. Dalam konteks ini, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjadi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Efektivitas kerja karyawan diukur melalui kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan. Faktor-faktor tersebut merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi output dan hasil akhir perusahaan. Dengan memahami hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Clanthy Mitra Gas Bitung".

Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stres kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018). Sedangkan menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Stres Kerja

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan selama bekerja, menunjukkan gejala fisik dan emosional seperti insomnia dan tekanan darah tinggi (Mangkunegara, 2017). Stres kerja memengaruhi kondisi emosional dan produktivitas pekerja akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan potensi individu (Vanchapo, 2020). Penyebab stres kerja melibatkan faktor individu, seperti keluarga, ekonomi, dan kepribadian, serta faktor lingkungan sekitar, termasuk keamanan, perilaku manajer, dan kurangnya kebersamaan (Vanchapo, 2020).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menanggung tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal melibatkan tugas fisik, kondisi kerja, organisasi, dan lingkungan, sementara faktor internal melibatkan reaksi tubuh terhadap beban kerja, yang mencakup faktor somatis seperti jenis kelamin dan kesehatan, serta faktor psikis seperti motivasi dan kepuasan. Evaluasi standar kerja perusahaan dan penyesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan menjadi kunci untuk mengelola beban kerja secara optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada aspek-aspek yang memengaruhi aktivitas karyawan di dalam kantor, mencakup ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat, bahan, dan interaksi rekan kerja. Kualitas lingkungan kerja ini memiliki dampak positif terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja melibatkan alat perkakas, bahan, lingkungan sekitar, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dibagi menjadi fisik dan non fisik, dan keseluruhan faktor ini memainkan peran penting dalam memengaruhi karyawan dan kinerja mereka.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan ukuran kemampuan suatu individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat waktu dan kualitas yang telah ditetapkan. Steers (2017) menyatakan bahwa efektivitas kerja digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kelompok atau organisasi berhasil mencapai tujuan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja melibatkan karakteristik organisasi, lingkungan, pekerja, kebijaksanaan, dan manajemen (Steers, 2017). O'reilly (2003) menambahkan bahwa waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan perlengkapan menjadi elemen-elemen krusial yang memengaruhi efektivitas kerja. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian Terdahulu

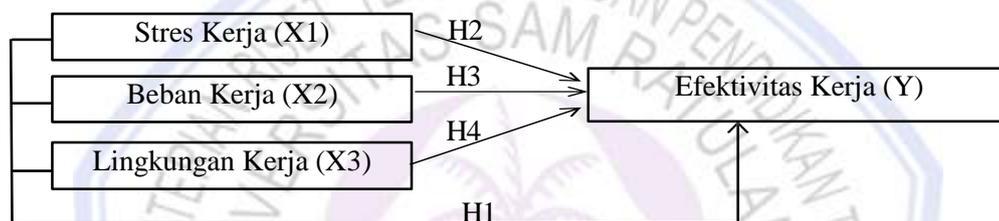
Penelitian Rumtotmey, Lopian, dan Pandowo (2022) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sebesar 72 orang dan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi sebanyak 42 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Ahmad, Tewel dan Taroreh (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Penelitian Potale dan Uhing (2015) bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023.

Hipotesis Penelitian

- H1: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja
 H2: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja
 H3: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja
 H4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Clantry Mitra Gas Bitung. Menurut Sugiyono (2018) Teknik Sensus sampling yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Clantry Mitra Gas Bitung. Menurut Sugiyono (2018:67) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:122). Sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner dilapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, teknik observasi, teknik wawancara. Kuesioner peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert. Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Teknik wawancara ini peneliti mengajukan pertanyaan langsung kepada responden saat melakukan penelitian di PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2018) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Siregar (2015), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabeli bila koefisien reliabilitas $0,6$. Atau dapat juga dicari untuk melihat data reabel dengan menggunakan perbandingan antara rhitung dengan rtabel. Dengan taraf signifikansi 5% , dan untuk melihat rtabel menggunakan $df = n - 2$. Jika rhitung $>$ rtabel maka data tersebut dapat dikatakan reabel tetapi sebaliknya jika rhitung \leq rtabel maka data tersebut tidak reabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linier berganda di uji menggunakan program SPSS.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto, dan Subagyo, 2012). Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010).

Uji Hipotesis

Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi $0,05$. Jika nilai signifikansi $0,05$ artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Uji t (Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $0,05$ maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terdapat jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Efektivitas Karyawan (Y), seluruhnya menghasilkan yaitu rhitung $>$ rtabel dengan nilai distribusi $0,254$ dengan nilai

signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel}	Sig	Keterangan
Stres Kerja	SK 1	0.455	0.254	0.000	Valid
	SK 2	0.590	0.254	0.000	Valid
	SK 3	0.632	0.254	0.000	Valid
	SK 4	0.733	0.254	0.000	Valid
	SK 5	0.707	0.254	0.000	Valid
	SK 6	0.696	0.254	0.000	Valid
Beban Kerja	BK.1	0.787	0.254	0.000	Valid
	BK.2	0.770	0.254	0.000	Valid
	BK.3	0.711	0.254	0.000	Valid
	BK.4	0.741	0.254	0.000	Valid
	BK.5	0.648	0.254	0.002	Valid
	BK.6	0.688	0.254	0.000	Valid
	BK.7	0.700	0.254	0.000	Valid
Lingkungan Kerja	LK.1	0.717	0.254	0.000	Valid
	LK.2	0.711	0.254	0.000	Valid
	LK.3	0.824	0.254	0.000	Valid
	LK.4	0.679	0.254	0.000	Valid
	LK.5	0.701	0.254	0.000	Valid
Efektivitas Karyawan	EK.1	0.444	0.254	0.000	Valid
	EK.2	0.693	0.254	0.000	Valid
	EK.3	0.705	0.254	0.000	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Stres Kerja	0.877	Reliabel
Beban Kerja	0.843	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.909	Reliabel
Efektivitas Karyawan	0.860	Reliabel

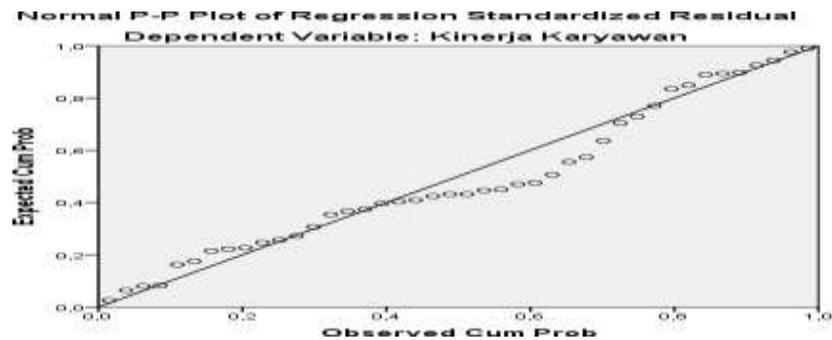
Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing- masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Dapat disimpulkan bahwa data dikatakan terdistribusi normal dan data layak untuk digunakan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

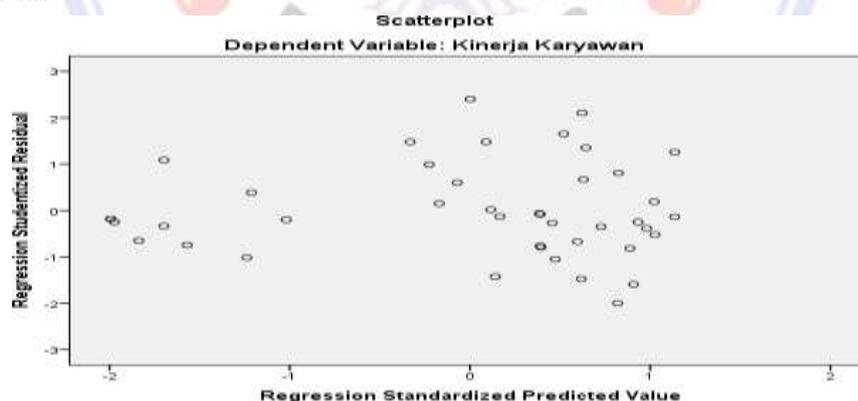
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,969	1,783		2,227	,032		
Stres Kerja	,192	,066	,287	2,931	,006	,290	3,447
1 Beban Kerja	,279	,117	,275	2,392	,022	,211	4,730
Lingkungan Kerja	,279	,087	,437	3,191	,003	,149	6,731

Dependent Variable: Efektivitas Karyawan

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinieritas, ketiga variabel bebas tersebut mempunyai nilai tolerance yaitu Stres Kerja (X1) = 0,290, Beban Kerja (X2) = 0,211, dan Lingkungan Kerja (X3) = 0,149 dengan nilai VIF yaitu Stres Kerja (X1) = 3,447, Beban Kerja (X2) = 4,730, dan Lingkungan Kerja (X3) = 6,731, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan guna memprediksi Efektivitas Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,969	1,783		2,227	,032
Stres Kerja	,192	,066	,287	2,931	,006
1 Beban Kerja	,279	,117	,275	2,392	,022
Lingkungan Kerja	,279	,087	,437	3,191	,003

Dependent Variable: Efektivitas Karyawan

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,871 + 0,361X_1 + 0,260X_2 + 0,365X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai dari efektivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai efektivitas karyawan 3,969.
2. Nilai Koefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar 0,192 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dengan efektivitas karyawan (Y).
3. Nilai Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,279 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan efektivitas karyawan (Y).
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,279 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan (Y).
5. Nilai sig pada ketiga variabel yaitu stres kerja sebesar 0,006, beban kerja sebesar 0,022, lingkungan kerja sebesar 0,032. Yang berarti stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja signifikan, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.894	.886	1.47870

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Karyawan

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, *Adjusted R Square* (R²) mempunyai nilai sebesar 0,886 atau 88,6%, maka dapat disimpulkan bahwa 88,6% efektivitas karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja). Sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701,411	3	233,804	106,928	.000 ^b
	Residual	83,089	38	2,187		
	Total	784,500	42			

a. Dependent Variabel: Efektivitas Karyawan

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

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada 6 didapat nilai F hitung sebesar 106,928 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Karyawan (Y). Dan memiliki tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha = 5\%$), *degree of freedom* (df) = n - k - 1 (42 - 3 - 1 = 38), dan F tabel = 2,85.

Uji t (Parsial)**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,969	1,783		2,227	,032
Stres Kerja	,192	,066	,287	2,931	,006
1 Beban Kerja	,279	,117	,275	2,392	,022
Lingkungan Kerja	,279	,087	,437	3,191	,003

Dependent Variable: Efektivitas Karyawan

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Pembahasan**Pengaruh Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)**

Hasil uji ini nilai F diperoleh sebesar 106,928 dengan signifikansi 0,000 berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas karyawan. Hasil analisis data juga mendukung hipotesis ini, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memainkan peran yang signifikan dalam menentukan efektivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, dan fasilitas yang disediakan, dapat memengaruhi sejauh mana seorang karyawan dapat menjadi efektif dalam pekerjaannya. Temuan ini memiliki implikasi yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Perusahaan perlu memperhatikan baik faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja dan beban kerja karyawan, maupun faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Upaya untuk mengurangi stres dan beban kerja serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan efektivitas karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.19 variabel stres kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,006. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uhing dan Potale (2015) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana stres kerja memengaruhi efektivitas karyawan, organisasi dapat merancang strategi yang lebih baik untuk mendukung dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan mereka.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,022. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal, dan Taroreh (2019) dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas karyawan. Dari hasil ini, berarti semakin tinggi Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Beban Kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan burnout pada karyawan. Ini dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan efektivitas kerja mereka secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa terlalu ditekan dengan tugas-tugas yang berat dan tenggat waktu yang ketat, mereka mungkin tidak memiliki waktu atau energi yang cukup untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. Selain itu, Beban Kerja yang tinggi juga dapat mengakibatkan pengurangan kualitas kerja, peningkatan tingkat kesalahan, dan penurunan produktivitas. Hal ini dapat mengarah pada kerugian finansial bagi organisasi dan juga dapat merusak reputasi mereka di mata pelanggan atau klien.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Efektivitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar

0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rumtotmey, Lopian dan Pandowo (2022) dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan sinergi antara berbagai tim dan divisi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan agar mencapai potensi maksimal mereka. Temuan ini juga membuka pintu untuk penelitian lebih lanjut dalam upaya untuk memahami lebih dalam dinamika lingkungan kerja dan cara-cara untuk meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Efektivitas Karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.
2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan pada PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan pada PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan pada PT. Clanthy Mitra Gas Bitung.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres kerja, terutama pada respon kognitif, perlu dikelola untuk menjaga konsentrasi. Evaluasi porsi beban kerja individu disarankan untuk mencapai keseimbangan produktivitas. Perhatian pada lingkungan kerja, termasuk tata ruang, dapat meningkatkan konsentrasi dan komunikasi di antara karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi buat penelitian selanjutnya yang berkaitan pada stres kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi efektivitas mirip training kerja, pengembangan karir, kompensasi, gaya kepemimpinan, serta variabel lain yang bisa mempengaruhi efektivitas sehingga dapat terjadi temuan baru yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Penelitian lanjutan dapat menguji dengan tema (judul) yang sinkron dengan penelitian ini atau memakai contoh penelitian dengan bentuk analisis yang beda, misalkan bentuk SEM atau PLS (Partial Least Square).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas kerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 3, 2811–2820. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/23747/23402>. Di akses pada 10 Juli 2023.
- Djarwanto, P.S., & Subagyo, P. (2005). *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPF.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hutabarat, Y. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ekonomi*. Malang: Media Nusa Creative.

Rumtotmey, J.G.C., Lopian, S.L.H.V. J., & Pandowo, M.H.C. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 1, 500-509. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38150/34861>. Di akses pada 12 Juli 2023.

Mahmudi. (2019). *Manajemen Efektivitas kerja Sektor Publik*. Edisi 3. Cetakan 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

O'reilly, R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, 001-117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba%20/article/view/6567>. Di akses pada 12 Juli 2023.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama

Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group

Steers, R. M. (2017). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supranto, J. (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga

Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuran: CV. Qiara Media