

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KARYAWAN DI PT. CITRAMEGAH KARUNIA BERSAMA*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD, JOB STRESS, AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE EFFECTIVENESS AT PT. CITRAMEGAH KARUNIA BERSAMA*

Oleh:

**Moody Yeheskiel Kolibu¹
Lucky O.H. Dotulong²
Regina Trifena Saerang³**¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1moodyyeheskiel@gmail.com](mailto:moodyyeheskiel@gmail.com)[2luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)[3regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis smart-pls. Hasil penelitian ini menunjukkan keempat variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas karyawan, beban kerja juga memiliki hasil yang tidak berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas karyawan, begitupun dengan stres kerja yang tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas karyawan, sedangkan satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan adalah etos kerja.

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

Abstract: This study aims to determine the influence of work environment, workload, work stress, and work ethic on employee effectiveness at PT. Citramegah Karunia Bersama. This research uses a quantitative method with the smart-PLS analysis tool. The results of this study show that all four X variables have an effect on the Y variable. The work environment does not have a significant positive effect on employee effectiveness; workload also does not have a significant positive effect on employee effectiveness, nor does work stress have a significant positive effect on employee effectiveness, whereas the only variable that has a positive and significant effect on employee effectiveness is work ethic.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Stress, Work Ethic, Employee Effectiveness.

PENDAHULUAN**Latar Belakang Penelitian**

Perubahan dinamika dunia kerja di era globalisasi dan transformasi digital membawa dampak signifikan terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Kompetisi bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektivitas karyawan agar mampu mencapai target dan menjaga keberlanjutan usaha. Dalam konteks ini, efektivitas karyawan menjadi ukuran seberapa optimal individu dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan produktif. Peningkatan efektivitas tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan etos kerja yang saling berinteraksi dalam sistem organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan tata ruang, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan gaya kepemimpinan. Efektivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, di mana suasana kerja yang positif meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menimbulkan kelelahan psikologis, rendahnya motivasi, dan meningkatnya tingkat absensi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dirancang secara ergonomis dan harmonis menjadi faktor penting dalam menciptakan efektivitas yang berkelanjutan.

Beban kerja juga menjadi isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia modern. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebihan cenderung mengalami stres dan penurunan performa akibat kelelahan mental dan fisik. Beban kerja yang tidak seimbang memiliki korelasi negatif signifikan terhadap efektivitas, di mana peningkatan beban kerja menyebabkan penurunan produktivitas dan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, manajemen yang tepat terhadap beban kerja dapat membantu perusahaan mempertahankan tingkat efektivitas yang optimal.

Stres kerja merupakan reaksi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Stres kerja dapat menurunkan produktivitas terutama jika disertai tekanan waktu dan konflik peran. Faktor penyebab stres antara lain target kerja yang tinggi, komunikasi yang buruk, dan beban tanggung jawab yang tidak seimbang. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja akan menurunkan moral kerja dan kualitas hasil kerja karyawan secara signifikan.

Selain faktor tekanan dan lingkungan, etos kerja memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas individu di tempat kerja. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas. Etos kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja di sektor ritel. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, tahan terhadap tekanan, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan etos kerja dapat menjadi strategi penting untuk membangun budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan kualitas.

PT. Citramegah Karunia Bersama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan logistik menghadapi tantangan yang kompleks dalam mempertahankan efektivitas karyawan. Persaingan bisnis yang ketat serta tuntutan pengiriman cepat menimbulkan tekanan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara internal, sejumlah karyawan mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang ergonomis, beban kerja tidak seimbang, serta munculnya stres akibat target yang terus meningkat. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan produktivitas perusahaan dan kondisi aktual di lapangan. Kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan mendesak bagi perusahaan untuk memahami secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas karyawan. Fenomena yang dihadapi PT. Citramegah Karunia Bersama juga menggambarkan kondisi umum perusahaan distribusi menengah di Indonesia. Data Asosiasi Logistik Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di sektor distribusi mencapai 18,6% per tahun, lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional sebesar 12%. Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja sering kali disebabkan oleh stres kerja dan beban kerja berlebihan yang menurunkan komitmen dan efektivitas individu.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Vischer (2008), lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan fisik (seperti tata ruang, suhu, dan pencahayaan) dan lingkungan psikososial (seperti hubungan antar pegawai dan dukungan atasan). Keduanya secara simultan memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan efektivitas individu dalam bekerja.

Beban Kerja

Menurut Hancock & Desmond (2021), beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan performa kerja. Teori ini berakar pada prinsip psikologi industri yang menekankan bahwa kinerja optimal dicapai ketika beban kerja berada dalam zona moderat — tidak terlalu ringan maupun terlalu berat.

Stres Kerja

Teori stres kerja berfokus pada hubungan antara tekanan kerja, respon psikologis, dan hasil kinerja. Lazarus & Folkman (1984) menjelaskan stres sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dianggap menantang atau mengancam kemampuan seseorang.

Etos Kerja

Work Ethic Theory menjadi dasar untuk memahami hubungan antara sikap kerja dan efektivitas, terutama dalam organisasi yang menuntut dedikasi tinggi seperti perusahaan distribusi. Teori etos kerja berakar dari konsep sosiologi dan psikologi moral, yang menjelaskan hubungan antara nilai-nilai pribadi, budaya organisasi, dan perilaku kerja. Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Efektivitas Karyawan

Campbell & Wiernik (2021) mendefinisikan efektivitas sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi, yang dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Teori ini menekankan bahwa efektivitas merupakan fungsi dari interaksi antara faktor internal (seperti etos kerja dan stres) dan faktor eksternal (seperti beban kerja dan lingkungan kerja).

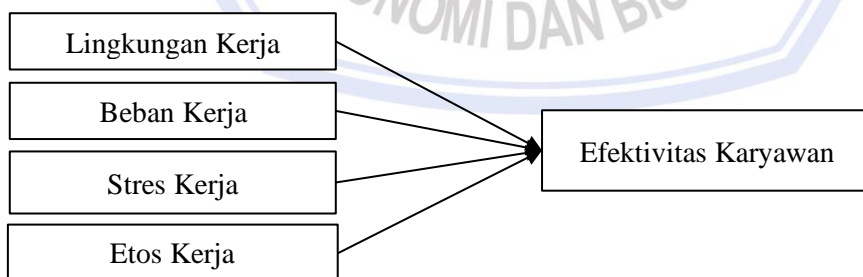
Penelitian Terdahulu

Penelitian Shoimi & Aslamiyah (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Sampel yang digunakan peneliti berjumlah 40 responden dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Penelitian Segoro & Pratiwi (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Gema Teknikatama Cibitung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Karena populasi tidak diketahui, digunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Gema Teknikatama Cibitung.

Penelitian Yunis & Alfian (2025) bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Perum Bulog Kanwil Sumbar. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan dengan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

H₁ = Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan

H₂ = Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan

H₃ = Stres Kerja diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan

H₄ = Etos Kerja diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yaitu mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi secara faktural, sistematis, dan akurat. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang melandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa nomor-nomor yang akan diukur menggunakan statistik menjadi alat uji perhitungan, berkaitan dengan perkara yang diteliti untuk membuat suatu kesimpulan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini hanya mengambil sampel dari karyawan tetap yang ada di kantor pusat PT. Citramegah Karunia yakni 35 karyawan Karena jumlah populasi tidak terlalu banya, maka digunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yakni 35 responden.

Data dan Sumber Data

Data primer dan sekunder adalah dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data utama yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner online. Data primer dibantu oleh data sekunder yang didapatkan dari berbagai sumber, seperti buku teks, artikel ilmiah, dan jurnal penelitian terdahulu. Data sekunder digunakan untuk mendukung diskusi tentang temuan penelitian, membangun landasan teori, dan membuat kerangka konseptual.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Google Forms untuk menyebarkan kuesioner online kepada responden melalui komunitas media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan yang lainnya. Pemilihan kuesioner online mempertimbangkan efisiensi waktu, jangkauan responden yang lebih luas, serta kesesuaian dengan karakteristik responden yang merupakan pengguna aktif platform digital.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja sebagai bagian daripada adanya suatu bentuk susunan atau rangkaian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yang bisa dilihat dari fungsi dan aktivitas manajemen dalam organisasi.	1) Komunikasi antara atasan dan karyawan. 2) Hubungan antar rekan kerja. 3) Kejelasan definisi tugas dan pekerjaan. 4) Ketersediaan fasilitas kerja. Munardi et al (2021)
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diidentifikasi dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batas waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya	1) Target yang harus dicapai. 2) Kondisi pekerjaan. 3) Standar pekerjaan. Putra & Hubeis (2012)
Stres Kerja (X ₃)	Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.	1) Beban kerja yang berlebihan. 2) Tekanan atau desakan waktu. 3) Frustrasi. Handoko (2011)
Etos Kerja (X ₄)	Etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang.	1) Penuh tanggung jawab. 2) Semangat kerja yang tinggi. 3) Berdisiplin. 4) Tekun dan serius. Saleh & Utomo (2018)
Efektivitas Karyawan (Y)	Efektivitas karyawan berfungsi sebagai kerangka konseptual utama untuk menghubungkan seluruh variabel penelitian. Keempat faktor utama	1) Kuantitas kerja. 2) Kualitas kerja. 3) Pemanfaatan waktu.

Variabel	Definisi	Indikator
	lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan etos kerja dianggap sebagai determinan langsung terhadap tingkat efektivitas individu	Hasibuan (2023)

Teknik Analisis

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada Outer Model dan Inner Model, menggunakan aplikasi SmartPLS.

Outer Model Atau Model Pengukuran

Outer model adalah model yang menggambarkan hubungan antara indikator dengan konstruk yang telah ditetapkan. Model ini berfungsi untuk menilai sejauh mana setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur. Hasil pengujian dari model ini akan menunjukkan residual variance pada variabel dependen.

Inner Model atau Model Struktural

Model struktural atau Inner Model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model ini menunjukkan tingkat kekuatan hubungan atau estimasi antara variabel laten (konstruk). Evaluasi terhadap model struktural dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu dengan meninjau uji Path Coefficient, uji Goodness of Fit, serta uji hipotesis.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel. Nilai t-hitung diperoleh melalui bootstrapping menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Selain itu, pengujian dengan bootstrapping juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Outer Model

Tabel 2. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0.825	Valid
	LK.2	0.745	Valid
	LK.3	0.782	Valid
	LK.4	0.768	Valid
	LK.5	0.733	Valid
	LK.6	0.772	Valid
Beban Kerja (BK)	BK.1	0.883	Valid
	BK.2	0.844	Valid
	BK.3	0.806	Valid
	BK.4	0.928	Valid
	BK.5	0.807	Valid
Stres Kerja (SK)	SK.1	0.939	Valid
	SK.2	0.899	Valid
	SK.3	0.924	Valid
	SK.4	0.892	Valid
	SK.5	0.905	Valid
Etos Kerja (EK)	EK.1	0.921	Valid
	EK.2	0.888	Valid
	EK.3	0.735	Valid
	EK.4	0.903	Valid
	EK.5	0.728	Valid
	EK.6	0.912	Valid

Efektivitas Karyawan (EFK)	EFK.1	0.790	Valid
	EFK.2	0.871	Valid
	EFK.3	0.879	Valid
	EFK.4	0.872	Valid
	EFK.5	0.766	Valid
	EFK.6	0.793	Valid

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwasannya hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator memiliki nilai outer loading $>0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Discriminant Validity

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.595	$> 0,5$	Valid
Beban Kerja (X2)	0.731	$> 0,5$	Valid
Stres Kerja (X3)	0.831	$> 0,5$	Valid
Etos Kerja (X4)	0.726	$> 0,5$	Valid
Efektivitas Karyawan (Y)	0.688	$> 0,5$	Valid

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk variabel komunikasi internal, kualitas kerja tim, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja memiliki nilai $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki Discriminant Validity.

Tabel 4. Composite Reliability

Variable	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.898	$> 0,7$	Valid
Beban Kerja (X2)	0.931	$> 0,7$	Valid
Stres Kerja (X3)	0.961	$> 0,7$	Valid
Etos Kerja (X4)	0.940	$> 0,7$	Valid
Efektivitas Karyawan (Y)	0.930	$> 0,7$	Valid

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa nilai Composite Reliability untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.867	$> 0,7$	Valid
Beban Kerja (X2)	0.911	$> 0,7$	Valid
Stres Kerja (X3)	0.950	$> 0,7$	Valid
Etos Kerja (X4)	0.922	$> 0,7$	Valid
Efektivitas Karyawan (Y)	0.909	$> 0,7$	Valid

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel $>0,7$. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi internal instrumen penelitian ini tergolong baik dan kuisioner yang digunakan dapat dianggap reliabel sesuai dengan kondisi di lapangan.

Inner Model

Tabel 6. Path Coefficient

Variabel	Efektivitas Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)	Etos Kerja (X4)
----------	--------------------------	-----------------------	------------------	------------------	-----------------

Efektivitas Karyawan (Y)	-	-	-	-	-
Lingkungan Kerja (X1)	0.207	-	-	-	-
Beban Kerja (X2)	0.032	-	-	-	-
Stres Kerja (X3)	0.032	-	-	-	-
Etos Kerja (X4)	0.723	-	-	-	-

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien jalur (path coefficient), yang menunjukkan bahwa semua pengaruh antar variabel memiliki nilai lebih dari 0,1. Artinya semua pengaruh antar variabel memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus.

Tabel 7. R-Square (R2)

	R-Square	R-Square Adjusted
Efektivitas Karyawan (Y)	0.808	0.782

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan tabel 7 pada uji model, nilai R-square mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (inner model) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”. Yang menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0.808.

Tabel 8. Uji Predictive Relevance (Q2)

	Q ² Predict
Efektivitas Karyawan (Y)	0.759

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Hasil pengujian predictive relevance (Q²) pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel terikat dalam model memiliki nilai lebih dari 0, yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap data yang diamati. Jika nilai Q² lebih besar dari 0, hal ini menandakan bahwa model mampu memprediksi variabel terikat dengan tingkat akurasi yang memadai, sehingga model tidak hanya fit secara statistik tetapi juga relevan secara prediktif.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sampel (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Efektivitas Karyawan (Y)	0.207	1.611	0.107
Beban Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Karyawan (Y)	0.032	0.219	0.827
Stres Kerja (X3) Terhadap Efektivitas Karyawan (Y)	0.032	0.211	0.833
Etos Kerja (X4) Terhadap Efektivitas Karyawan (Y)	0.723	5.108	0.000

Sumber: Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Hasil uji t-tes pengaruh langsung pada Tabel 9 menunjukkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan. Nilai *original sampel* yang diperoleh sebesar $0,207 > 0,1$. Ini berarti kedua variabel memiliki arah pengaruh positif. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan sebesar $1.611 < 1.96$ dan nilai *p-values* sebesar $0,107 > 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh yang ada tidak signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa H3 ditolak.
2. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Karyawan. Nilai *original sampel* yang diperoleh sebesar $0,032 < 0,1$. Ini berarti kedua variabel memiliki arah pengaruh negatif. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan sebesar $0.219 > 1.96$, dan nilai *p-values* sebesar $0,827 > 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh yang ada tidak signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa H3 ditolak.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan. Nilai *original sampel* yang diperoleh sebesar $0,032 < 0,1$. Ini berarti kedua variabel memiliki arah pengaruh negatif. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan sebesar $0.211 > 1.96$, dan nilai *p-values* sebesar $0,833 > 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh yang ada tidak signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa H3 ditolak.

4. Etos Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan. Nilai *original sampel* yang diperoleh sebesar $0,723 > 0,1$. Ini berarti kedua variabel memiliki arah pengaruh positif. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan sebesar $5.108 > 1,96$, dan nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh yang ada signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan

Konsep lingkungan kerja berakar dari teori ergonomi dan psikologi organisasi yang menekankan hubungan antara kondisi tempat kerja dengan perilaku serta kinerja karyawan. Menurut Vischer (2020), lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan fisik (seperti tata ruang, suhu, dan pencahayaan) dan lingkungan psikososial (seperti hubungan antarpegawai dan dukungan atasan). Keduanya secara simultan memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan efektivitas individu dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan efektivitas karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan tidak signifikan, sehingga hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan ditolak. Hal ini mengidentifikasi bahwa variasi atau perubahan pada faktor-faktor lingkungan kerja di PT. Citramegah Karunia Bersama tidak secara signifikan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, bekerja secara efisien, maupun menghasilkan output sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Artinya, efektivitas karyawan mungkin lebih dipengaruhi faktor lain, misalnya kompetensi individu, motivasi kerja, pengalaman, sistem manajemen atau faktor internal pribadi karyawan, dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang secara signifikan menentukan efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Karyawan. Meskipun Lingkungan Kerja itu penting, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mungkin tidak cukup untuk meningkatkan Efektivitas Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan

Menurut Hancock & Desmond (2021), beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan performa kerja. Teori ini berakar pada prinsip psikologi industri yang menekankan bahwa kinerja optimal dicapai ketika beban kerja berada dalam zona moderat tidak terlalu ringan maupun terlalu berat. Peningkatan beban kerja dapat menurunkan efektivitas terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan manajerial dan sumber daya yang memadai. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap efektivitas karyawan tidak signifikan, sehingga hipotesis pengaruh beban kerja terhadap efektivitas karyawan ditolak. Artinya, peningkatan atau penurunan dalam beban kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan efektivitas karyawan secara nyata dalam konteks PT. Citramegah Karunia Bersama. Hal ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak sederhana dan tidak selalu linear. Berbagai faktor psikologis, organisasi, dan individu dapat memoderasi atau mengubah arah pengaruhnya, sehingga peningkatan beban kerja tidak secara otomatis meningkatkan efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor yang secara signifikan menentukan efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Karyawan. Ini menunjukkan meskipun Beban Kerja yang berlebihan atau sedikit belum tentu mempengaruhi Tingkat Efektivitas Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan

Lazarus & Folkman (1984) menjelaskan stres sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dianggap menantang atau mengancam kemampuan seseorang. Dalam konteks PT. Citramegah Karunia Bersama, teori ini menjadi dasar untuk menganalisis bagaimana tekanan target dan kondisi kerja yang menantang dapat menciptakan stres berlebih dan menurunkan kinerja. Stres kerja memiliki korelasi negatif dengan efektivitas. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap efektivitas karyawan tidak signifikan, sehingga hipotesis pengaruh beban kerja terhadap efektivitas karyawan ditolak. Hal ini juga sehubungan dengan Cavanaugh et al. (2000) yang mengatakan bahwa ada dua jenis stres yaitu eustress (stres positif) yang bisa memotivasi, ada juga distress (stres negatif) yang merugikan karyawan. Pada konteks pekerjaan yang intensif, yang sering terjadi adalah distress, yang cenderung menyebabkan gangguan psikologis dan menurunkan efektivitas. Jika dominan distress, maka stres kerja tidak menunjukkan hubungan positif dengan efektivitas. Jadi banyak kemungkinan faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia

Bersama. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor yang secara signifikan menentukan efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Tingkat Stres Kerja tidak menentukan Efektivitas Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan

Dalam konteks penelitian ini, etos kerja dipahami sebagai kekuatan internal yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi optimal terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Ini berarti semakin baik etos kerja karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama, semakin tinggi pula tingkat efektivitas karyawan. Kondisi di PT. Citramegah Karunia Bersama menggambarkan bahwa peningkatan etos kerja melalui rasa tanggung jawab dari setiap karyawan, adanya disiplin di dalam diri setiap karyawan yang ada, serta karyawan mempunyai ketekunan dan serius dalam menjalankan pekerjaan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan, sehingga membuat efektivitas karyawan meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan faktor yang secara positif dan signifikan menentukan efektivitas karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi Etos Kerja dari karyawan, semakin tinggi Efektivitas Karyawan. Ada beberapa faktor mengapa pengaruh tersebut kuat, yaitu disiplin, tanggung jawab, motivasi, kualitas kerja, ketahanan terhadap tekanan, dan sikap proaktif. Oleh karena itu, peningkatan etos kerja akan secara langsung dan signifikan meningkatkan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Efektivitas Karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.
2. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Efektivitas Karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.
3. Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Efektivitas Karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.
4. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Karyawan di PT. Citramegah Karunia Bersama.

Saran

1. PT. Citramegah Karunia Bersama perlu melakukan evaluasi strategi peningkatan efektivitas kerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang lebih dominan dari pada lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Pimpinan juga perlu menguatkan visi dan misi Perusahaan agar karyawan memiliki arah kerja yang jelas dan termotivasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.
2. PT. Citramegah Karunia Bersama sebaiknya melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengukuran dan pemantauan lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja. HRD dapat menyusun program pelatihan pengembangan kompetensi, sistem reward yang lebih tepat, serta program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja. Selain itu, HRD perlu membangun sistem monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala serta menyediakan fasilitas konseling atau layanan kesehatan mental untuk membantu karyawan mengelola stres, sehingga kondisi kerja tetap stabil dan mendukung produktivitas.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk menggali faktor yang mempengaruhi efektivitas secara lebih mendalam, serta mengeksplorasi pengaruh tidak langsung (mediasi atau moderasi) dari lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://goal->

[lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20\(2015\).pdf](http://lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20(2015).pdf)

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. et al. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74. <https://psycnet.apa.org/record/2000-03754-007>
- Hancock, P. A., & Desmond, P. A. (2021). *Stress, Workload, And Fatigue*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. New York: Springer.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Finance. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 336-346. https://www.researchgate.net/publication/367878601_PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_P_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_NATIONAL_FINANCE
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. (Skripsi, Institut Pertanian Bogor). <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084>
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880-888. https://www.researchgate.net/publication/366437829_PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_DISIPLIN_KERJA_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN_CV_GE_MA_TEKNIKATAMA_CIBITUNG
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11, No. 1. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160/0>
- Shoimi, S., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, Vol. 30, No. 1, 303-314. <http://eprints.umg.ac.id/11195/2/ARTIKEL%20SILVIYA%20SHOIMI%20NIM%20200301046.pdf>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-3. Bandung: Alfabeta
- Vischer, J. (2008). Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are Affected by Environments for Work. *Architectural Science Review*, 51(2), 97-108. https://www.researchgate.net/publication/233520101_Towards_an_Environmental_Psychology_of_Workspace_How_People_are_Affected_by_Environments_for_Work
- Yunis, Y. R., & Alfian, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Sumbar. *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 1, No. 3. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/313>