

## **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAJAWALI DWI PUTRA INDONESIA**

**Khusnul Khotimah<sup>1</sup>, Kurbandi Satpatmantya Budi Rochayata<sup>2</sup>**

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: khusnul.112010749@pelitabangsa.ac.id<sup>1</sup>, kurbandi.s@pelitabangsa.ac.id<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari 84 karyawan PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia melalui pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS sebagai alat analisis. Hasil Uji T menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Beban kerja juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, saran, dan solusi alternatif bagi perusahaan atau organisasi dalam menangani masalah terkait stres kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas Karyawan, Alternatif Solusi

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work stress, workload, and work environment on employee performance. The data for this study were obtained from 84 employees of PT Rajawali Dwi Putra Indonesia through a quantitative approach. The sampling technique used was non-probability sampling with saturated sampling category. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software as an analytical tool. The T test results showed that: (1) Work stress does not have a significant effect on employee performance, (2) Workload also does not have a significant effect on employee performance, (3) Work environment has a significant effect on employee performance, and (4) Work stress, workload, and work environment simultaneously affect employee performance at PT Rajawali Dwi Putra Indonesia. This research is expected to be a reference, suggestion, and alternative solution for companies or organizations in dealing with problems related to work stress, workload, and work environment, which in turn is expected to improve employee performance and support the achievement of organizational goals.*

**Keywords:** *Work Stress, Workload, Work Environment, Employee Performance, Employee Productivity, Alternative Solutions*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Keunikan dari sumber daya manusia ini membutuhkan pendekatan pengelolaan yang berbeda dengan aset lainnya, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola secara efektif dapat secara aktif berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan (Arianti, 2017; Purba et al., 2019a). Setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Soegiarto, 2016).

Karyawan harus memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mereka adalah beban kerja. Beban kerja bukan hanya tentang kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh karyawan, tetapi juga terkait dengan pencegahan stres atau tekanan kerja yang berlebihan melalui analisis beban kerja. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu berat, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, perusahaan juga tidak akan efisien. Melalui pengukuran beban kerja yang tepat, perusahaan dapat menentukan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai target, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuan mereka (Cahyani & Frianto, 2019; Nuraida & Andriani, 2024; Susiarty et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik karyawan (Asriani et al., 2018; Rahmawati et al., 2021). Selain beban kerja, stres kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

Sebagai salah satu elemen penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, karyawan juga dapat mengalami stres, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka maupun perusahaan. Ketika karyawan merasakan tekanan atau stres di tempat kerja, hal ini dapat menurunkan kinerja, prestasi, serta mengurangi semangat untuk mendukung kemajuan perusahaan (Wibowo, 2018; Zulkarnaen et al., 2018).

Perusahaan membutuhkan hasil kinerja karyawan untuk mengukur seberapa besar kesuksesan mereka (Purba et al., 2019b). Oleh karena itu, peningkatan kinerja yang optimal diperlukan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan baku makanan dan cairan food grade, profesionalisme menjadi landasan perusahaan dalam menjalankan aktivitas internal maupun eksternal.

Dari wawancara dan kuesioner tersebut, ditemukan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap aspek-aspek seperti keadilan organisasional, keamanan psikologis, dan dukungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadilan organisasional, yang diwujudkan melalui transparansi dalam proses pengambilan keputusan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi kesuksesan perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi positif seperti peningkatan produktivitas, pengurangan angka kecelakaan, dan peningkatan kepuasan dalam bekerja, sehingga kemungkinan mereka untuk berpindah pekerjaan semakin kecil (Yonanta et al., 2021).

Sebaliknya, karyawan yang berkinerja rendah dapat membawa perusahaan menuju kegagalan. Karyawan yang berkinerja tinggi biasanya memiliki karakteristik seperti antusiasme dalam bekerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, memiliki interaksi yang dinamis, berpartisipasi aktif dalam teori kompensasi, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan berinovasi. Para manajer harus memahami pentingnya kinerja karyawan dan mengembangkan metode yang konsisten dan objektif untuk mengevaluasi kinerja mereka.

Selain itu, diperlukan juga lingkungan kerja yang mendukung, baik melalui dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, yang dapat membantu mengurangi stres serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang memadai, kualitas udara yang baik, serta desain ruang yang mendukung kolaborasi dan kreativitas, juga penting. Fasilitas yang ergonomis dapat membantu mengurangi kelelahan fisik dan meningkatkan fokus serta produktivitas karyawan (Rachman et al., 2023; Winata, 2022).

Karyawan yang merasa tidak cocok dengan lingkungan kerjanya cenderung mencari kompensasi di luar pekerjaan, misalnya melalui peningkatan tingkat absensi. Mereka mungkin terlambat datang, sering sakit, atau izin tanpa kejelasan sebagai bentuk reaksi terhadap ketidakcocokan tersebut.

Dengan demikian, pandangan negatif terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan."

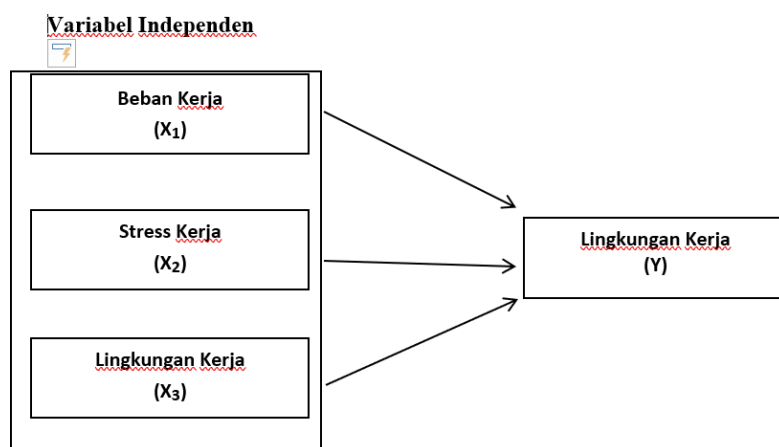
### ***Hipotesis Penelitian***

Rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori kerangka pemikiran dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis Pertama : Diduga Beban Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia.

Hipotesis Kedua : Diduga Stres Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia.

Hipotesis Ketiga : Diduga Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia.



**Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran**

**Metode Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai bagaimana stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Fokus utama penelitian ini berkaitan dengan variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Divisi Marketing Support di PT Rajawali Dwi Putra Indonesia, yang berjumlah 84 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang dipilih. Kuesioner dirancang untuk mengukur pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh merupakan teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, sampling jenuh juga disebut dengan sensus, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 karyawan dari Divisi Marketing Support di PT Rajawali Dwi Putra Indonesia.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan skala Likert dengan bobot nilai 5, 4, 3, 2, dan 1. Bobot 5 diberikan untuk pernyataan "Sangat Setuju" jika responden menilai kejadian tersebut berlangsung antara 81% hingga 100%. Pilihan "Setuju" diberikan bobot 4 untuk kejadian yang berlangsung antara 61% hingga 80%. Sementara itu, "Cukup Setuju" diberi bobot 3 untuk kejadian dengan frekuensi 41% hingga 60%, "Tidak Setuju" diberi bobot 2 untuk frekuensi 21% hingga 40%, dan "Sangat Tidak Setuju" diberi bobot 1 jika kejadian berlangsung dengan frekuensi 0% hingga 20%.

**Hasil dan Pembahasan**

**Hasil Uji Validitas**

a. Validitas Beban (X1)

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban (X1)**

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Beban (X1)</b>			
X1.1	0.648	0.214	Valid
X1.2	0.698	0.214	Valid
X1.3	0.740	0.214	Valid
X1.4	0.748	0.214	Valid
X1.5	0.722	0.214	Valid
X1.6	0.337	0.214	Valid

Data diolah: 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, bisa dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  diperoleh dari  $r_{tabel}$  yakni  $N = 84$  dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,214. Artinya seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian.

b. Validasi Stres (X2)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres (X2)**

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Stres (X2)			
X2.1	0,488	0,214	Valid
X2.2	0,460	0,214	Valid
X2.3	0,578	0,214	Valid
X2.4	0,634	0,214	Valid
X2.5	0,662	0,214	Valid
X2.6	0,439	0,214	Valid

Data diolah: 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, bisa dilihat bahwa r hitung > r tabel diperoleh dari r tabel yakni N = 87 dengan r tabel sebesar 0,214. Artinya seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian.

c. Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan (X3)**

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja (Y)			
Y.1	0,654	0,214	Valid
Y.2	0,620	0,214	Valid
Y.3	0,440	0,214	Valid
Y.4	0,641	0,214	Valid
Y.5	0,720	0,214	Valid
Y.6	0,254	0,214	Valid

Data diolah: 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, bisa dilihat bahwa r hitung > r tabel diperoleh dari r tabel yakni N = 87 dengan r tabel sebesar 0,214. Artinya seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	6

**Tabel 5. Reliabilitas X2**

Cronbach's Alpha	N of Items
.531	6

**Tabel 6. Reliabilitas X3**

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	6

**Tabel 7. Reliabilitas Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
.549	6

Berdasarkan pada tabel 4 bahwa hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai variabel X1 reliabel dengan hasil Cronbach Alpha 0,719, Variabel X2 0,531 dan Variabel X3 0,672 sedangkan untuk variabel y reliabel dengan hasil Cronbach Alpha 0,549.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan normal probability plot dengan bantuan program statistic computer IBM SPSS versi 29. Pada penelitian ini menggunakan secara visual dengan Kolmogrov Smirnov, Test dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. Monte Carlo > 0.05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Jika nilai sig. Monte Carlo < 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75280381
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.031
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.362
	99% Lower Confidence Interval	.349
	Upper Bound	.374

Berdasarkan table 9 bahwa hasil dari uji normalitas diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai sig. Monte Carlo (2 tailed) 0.362 lebih besar daripada 0.05, maka diartikan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.847	1.180	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Stres Kerja (X2)	0.844	1.185	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.839	1.192	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 10 merupakan bahwa nilai Tolerance semua varibel independent dalam penelitian ini >0,10 dan untuk nilai VIF semua variable indenpden < 10.00, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variable bebas dakam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 11. Hasil Heteroskedastisitas**

Model	Sig	Keterangan
Beban Kerja	0.847	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0.844	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.839	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan table 11 diatas , terlihat hasil sig. masing 0.847 , 0844 dan 0.839 yaitu lebih dari 0.05 Hal ini berarti data tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Hipotesis**

a. Hasil Uji Koefisien dan Determinasi

**Tabel 12. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.406	.383	1.78537

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, BEBAN, STRES  
Sumber: Lampiran (Output SPSS)

Berdasarkan tabel 12 nilai koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu dengan melihat kolom R Square yaitu sebesar 0,406 yang artinya bahwa besarnya pengaruh variabel beban, stres dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 0,406 (40,6%) sedangkan 59,4% nya dipengaruhi oleh varuabel lain diluar dari model penelitian.

b. Hasil Uji F Test

**Tabel 13. Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	173.985	3	57.995	18.194	
Residual	255.003	80	3.188		.000 <sup>b</sup>
Total	428.988	83			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, BEBAN, STRES  
Sumber: Lampiran (Output SPSS)

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui dengan df (n1) = 2, df (n2) = 81 maka didapatkan Ftabel sebesar 3,109. Sehingga hasil dari uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 18,194 dan nilai Ftabel 3,109 maka Fhitung 18,194 > Ftabel 3,109 dengan tingkat signifikansi 0.000 < α 0.05. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai Fhitung (18,194) lebih besar dari Ftabel (3,109). Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu beban, stres dan lingkungan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

c. Hasil Uji t

**Tabel 14. Tabel Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.687	3.369		4.062	.000
BEBAN	-.040	.085	-.044	-.468	.641
STRES	-.078	.094	-.078	-.829	.410
LINGKUNGAN	.587	.087	.638	6.783	.000

- 1) Hasil pengujian pengaruh beban terhadap kinerja  
 Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,468 dan t- tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $-0,468 < 1,989$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,641 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak H0 diterima. Jadi variabel beban secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Hasil pengujian pengaruh stres terhadap kinerja  
 Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,829 dan t- tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $-0,829 < 1,989$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,410 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan H2 ditolak H0 diterima. Jadi variabel stres secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- 3) Hasil pengujian pengaruh lingkungan terhadap kinerja  
 Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,873 dan t- tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $6,873 > 1,989$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima H0 ditolak. Jadi variabel lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 15. Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.687	3.369		4.062	.000
BEBAN	-0.040	0.085	-0.044	-0.468	0.641
STRESS	-0.078	0.094	-0.078	-0.829	0.410
LINGKUNGAN	0.587	0.087	0.638	6.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran (Output SPSS)

Berdasarkan tabel 15 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,687 - 0,040X_1 - 0,078X_2 + 0,587 X_3 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 13,687 yang berarti jika variabel beban dan stres mempunyai nilai = 0 maka nilai keputusan adalah 13,687.
- 2) Nilai koefisien variabel Beban (X<sub>1</sub>) adalah -0,040 artinya jika beban mengalami



kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,040. Koefisien regresi bernilai negative antara beban dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila beban semakin meningkat, maka produktivitas pun akan semakin menurun.

- 3) Nilai koefisien variabel Stres (X2) adalah -0,078 artinya jika stres mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,078. Koefisien regresi bernilai negative antara stres dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila stres semakin meningkat, maka produktivitas pun akan semakin menurun.
- 4) Nilai koefisien variabel Lingkungan (X3) adalah 0,587 artinya jika lingkungan mengalami kenaikan sebesar 1. maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,587. Koefisien regresi bernilai positif antara lingkungan dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan semakin meningkat, maka produktivitas pun akan semakin meningkat.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, berikut adalah pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia

#### ***Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Namun, berdasarkan hasil Uji T, ditemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar -0,468, yang lebih kecil daripada t-tabel 1,989, serta nilai signifikan  $0,641 > 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ditolak, sementara hipotesis nol (H0) diterima. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji kembali dengan menggunakan model analisis yang berbeda, seperti SEM atau PLS (Partial Least Squares).

#### ***Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Stres kerja juga dapat memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan, yang mungkin dipicu oleh beban kerja berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kurangnya kontrol pekerjaan, atau konflik peran. Namun, hasil Uji T menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar -0,829 lebih kecil daripada t-tabel 1,989, dan nilai signifikan sebesar  $0,410 > 0,05$ . Dengan hasil ini, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ditolak, sedangkan hipotesis nol (H0) diterima. Seperti pada beban kerja, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan model analisis yang berbeda untuk menguji variabel ini lebih lanjut.

#### ***Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor fisik seperti suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dan penataan peralatan dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Hasil Uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 6,873 lebih besar daripada t-tabel 1,989, dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima, sementara hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Lingkungan kerja terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia. (2) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia. (4) Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia.

## **BIBLIOGRAFI**

- Arianti, M. N. K. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Nuraida, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 170–181.
- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019a). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).
- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019b). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317–328.
- Soegiarto, S. H. E. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta. *Ekonomia*, 5(3), 106–189.

- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital. *Scientific Research Journal, VII*, 33–40.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12*(2).
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yonanta, F., Idris, M., & Asri, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 1*(3), 183–191.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 2*(3), 151–177.

---

**Copyright holder:**

Khusnul Khotimah, Kurbandi Satpatmantya Budi Rochayata (2024)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

