

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA (Studi pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara)

Dian Fitri Cahyani¹, Suhana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
e-mail: ¹dianfitric@gmail.com, ²suhana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara yang berjumlah 1476 karyawan. Perhitungan pengambilan sampel dilakukan dengan rumus slovin dan mendapat hasil 95 sebagai responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan quota sampling. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara, 2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara, 3) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast nusantara Jepara. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis.

Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat. Perubahan tersebut dapat menciptakan dampak positif pada organisasi. Dampak positif bisa tercipta jika suatu organisasi lebih responsif dan organisasi pandai beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Jika adaptasi ini gagal dilakukan, keberlanjutan kehidupan organisasi bisa terancam. Organisasi bisa merugi dan pada akhirnya akan bangkrut.

Lingkungan organisasi saat ini juga ditandai dengan adanya persaingan yang ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut, organisasi mestinya memiliki strategi tertentu untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dalam suatu organisasi yang berpotensi untuk berkembang dan secara aktif sebagai pendorong produktifitas dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam menjamin keberlanjutan kehidupan organisasi. Sumber daya manusia dapat menentukan faktor produksi, mengembangkan organisasi, dan membangun organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan sebagai kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling utama dalam organisasi, karena sumber daya manusia sebagai pengendali aktivitas sebuah organisasi, sebagai pemikir, dan sebagai perencana (Hasibuan, 2001).

Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah capaian kinerja organisasi. Capaian kinerja organisasi yang tinggi merupakan gambaran tentang kinerja karyawan yang tinggi pula. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efektivitas, efisiensi, serta peningkatan kualitas yang tinggi dari penyelesaian serangkaian pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan secara menyeluruh. Produktifitas perusahaan akan rendah jika kinerja karyawan dalam perusahaan juga rendah. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Jufrizen, 2016).

Faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara teoritis menurut Mangkunegara (2015) adalah faktor lingkungan organisasi. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh bagi para karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh bagi produktifitas suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang bisa memuaskan para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal dan Taroreh (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Selain lingkungan kerja, faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Sudharmanto (2003) adalah tingkat kemampuan. Robbins (2003) menyatakan bahwa tingkat kemampuan adalah kapabilitas karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Tingkat kemampuan dapat terealisasi dengan baik jika pengelolaan stres kerja dan beban kerja dilakukan dengan baik pula.

Stres kerja merupakan bentuk respon dari seseorang, baik berupa fisik maupun berupa mental terhadap perubahan lingkungan yang dirasakannya. Stress kerja bisa mengganggu maupun mengancam dirinya. Stres kerja akan berpengaruh pada produktifitas disuatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karenanya diperlukan kerjasama yang baik dari berbagai elemen organisasi dan individual untuk menyelesaikan persoalan stres kerja tersebut. Pengelolaan dan kerjasama yang baik bisa menumbuhkan rasa puas dalam diri karyawan dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurniawan (2017) melakukan penelitian perihal stres kerja dan kinerja karyawan dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja, beban kerja merupakan suatu beban yang sedang dialami oleh para karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan beban kerja memiliki kaitan satu sama lain, karena untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawan didalam sebuah organisasi bisa melihat terlebih dahulu beban kerja. Hal tersebut dilakukan oleh organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu karyawan akan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan yang efektif dan efisien akan lebih mudah untuk dicapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017) diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa

Hasil-hasil penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerjanya menunjukkan hasil tidak konsisten. Penelitian oleh Kurniawan (2017) pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara, hasil penelitian Koleangan dan Ogi (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dasaplast Nusantara yang bergerak dalam bidang produksi plastik (Wearing bag, Inner bag, Weaving bag) yang terletak di Desa Pecangaan Kulon, Pecangaan, Jepara. PT. Dasaplast Nusantara Jepara ingin mengembangkan perusahaannya sampai pada kelas dunia. Untuk sampai pada pencapaian tersebut maka diperlukannya peningkatan kapasitas produksi karung plastik. Kapasitas produksi perusahaan PT. Dasaplast Nusantara kurang lebih mencapai 17 ton setiap hari. Target yang ditentukan PT. Dasaplast Nusantara Jepara sebesar 510 ton pada bulan Oktober, November dan Desember. Realisasi produk melebihi target yang ditentukan yaitu 513 ton bulan November sedangkan bulan oktober dan Desember realisasi produk tidak memenuhi target hanya sebesar 500 dan 498. Penurunan dan fluktuasi realisasi produksi adalah sebagai akibat dari penurunan kinerja karyawan sehingga menuntut kinerja dari para karyawannya secara maksimal. Dengan tuntutan seperti itu karyawan tidak lepas dengan adanya rasa terbebani (beban kerja) dan rasa stres atau stres kerja yang akan meningkat sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat berakibat terhadap penurunan produktivitas perusahaan.

Target PT. Dasaplast Nusantara yang semakin tinggi sering menimbulkan masalah. Untuk itu, perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan cara memberi motivasi yang lebih untuk meminimalisir stres kerja dan beban kerja. Disamping itu, perusahaan tetap terus berusaha mengelola stres kerja dan beban kerja tersebut sehingga bisa menjadi pemacu peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara, 2) menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara, dan (3) menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja tersebut didasari atas pengalaman yang cukup, kecakapan, dan kesungguhan dalam bekerja serta dapat mengelola waktu. Indikator kinerja menurut Rior, Christi, dkk (2010: 92), adalah deskripsi pekerjaan, kuantitas pekerjaan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Anoraga dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang bisa dilihat dan dirasakan karyawan dan berada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam malakukan penyelesaian tugas. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) sebagai berikut suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja

2.1.4 Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dimana seseorang merasakan adanya ketegangan. Hal ini terjadi karena kurangnya keseimbangan antara fisik dan psikis seseorang dan mempengaruhi cara berfikir, kondisi fisik dan tingkat emosi orang tersebut. Menurut Mangkunegara (2015) stres kerja merupakan sebuah perasaan yang ada pada diri seseorang. Perasaan itu adalah adanya tekanan yang dialami seseorang atau karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan stres kerja merupakan ketegangan yang terjadi karena adanya perasaan tekanan baik secara fisik maupun secara psikologis yang dapat menyebabkan tidak stabilnya perasaan cemas yang menimbulkan emosi yang berlebihan yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang. Indikator stres kerja menurut Salleh et al, (2008), yaitu: faktor intrinsik, peran pekerja, jumlah, pengembangan karir, dan ketersediaan waktu.

2.1.5 Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek yang penting yang perlu mendapat perhatian organisasi. Beban kerja dapat berpengaruh terhadap seorang karyawan dalam memberikan rasa nyaman dan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Danang (2012) beban kerja yang diberikan terlalu banyak bisa menyebabkan terjadinya ketegangan dalam diri karyawan sehingga dapat menimbulkan stres. Kondisi ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti kecepatan kerja yang terlalu tinggi, tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, dan jumlah volume kerja yang terlalu banyak. Indikator beban kerja menurut Putra (2012) dibagi menjadi 5 (lima) indikator yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, waktu kerja dan standar pekerjaan.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, tenang dan memiliki sarana serta prasarana untuk menyelesaikan pekerjaan akan merasa betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut sehingga kinerjanya dapat optimal. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Penelitian perihal pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang dilakukan oleh Tjiabrata, dkk. (2017), Kurniawan (2017), Chandra (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasar uraian di atas maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

2.2.2 Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja seorang karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut. Bila tidak ada sikap stres terhadap pekerjaan, maka tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja yang diberikan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu para karyawan dalam mengerahkan atau memacu segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan karyawan. Bila stres telah mencapai "puncaknya", yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan pada kinerja. Akhirnya, bila stres yang dihasilkan terlalu besar, kinerja karyawan akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Penelitian perihal pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kurniawan (2017), Lukito dan Alriani (2018), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasar uraian di atas maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan

2.2.3 Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Ramadhoni, dkk. (2015) beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukannya, waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penelitian perihal pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kurniawan (2017), Jalil (2019), Sumaryo dan Rizal (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasar uraian di atas maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: Beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi, Sampel dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara yang berjumlah 1476 orang dan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebesar 95 responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *quota sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah patokan tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi, kemudian dengan jumlah patokan tersebut peneliti mencari sampel secara sembarang asal memenuhi persyaratan atau mempunyai ciri-ciri tertentu sebagai sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2001).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden yang telah ditentukan.

3.2 Metode Analisa Data

1. Uji Instrumen penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Kelayakan Model (Uji F & Koefisien Determinasi)
4. Uji Hipotesis (Uji t)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak (57%), karyawan yang berusia dibawah 30 tahun sebanyak (66%), pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah SMA sebanyak (92%) dan masa kerja responden yang mendominasi adalah karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak (43%).

4.1.2 Deskripsi Variabel

Variabel lingkungan kerja (X1). Hasil dari jawaban responden dengan tingkat skor tertinggi secara keseluruhan sebesar 21,2% terdapat pada item ke dua dengan pernyataan "Peralatan kerja yang disediakan perusahaan memadai"

Variabel stres kerja (X2). Hasil dari jawaban responden dengan tingkat skor tertinggi secara keseluruhan sebesar 22,18% terdapat pada item 5 dengan pernyataan "Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif".

Variabel beban kerja (X3). Hasil dari jawaban responden dengan tingkat skor tertinggi secara keseluruhan sebesar 21,9% terdapat pada item pertama dengan pernyataan "Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor".

Variabel kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa responden rata-rata menunjukkan jawaban setuju terhadap pertanyaan yang diberikan tentang kinerja karyawan. Beberapa pernyataan dan skor per item antara lain: mengasah ketrampilan dalam bekerja sebesar (14,9%), kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebesar (14,5%), memberikan hasil kerja yang sesuai sebesar (14,0%), selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan sebesar (13,9%), memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan sebesar (14,7%), mempunyai tanggung jawab dalam bekerja sebesar (13,5%) dan selalu berusaha memperbaiki kesalahan sebesar (14,5%).

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan perangkat lunak SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1: Uji Validitas

Pernyataan	KMO > 0,50	loading factor > 0,40	Keterangan
item 1	Lingkungan kerja 0,685	0,440	Valid
item 2		0,571	Valid
item 3		0,740	Valid
item 4		0,760	Valid
item 5		0,700	Valid
item 1	Stres Kerja 0,743	0,776	Valid
item 2		0,771	Valid
item 3		0,843	Valid
item 4		0,674	Valid
item 5		0,943	Valid
item 1	Beban Kerja 0,749	0,766	Valid
item 2		0,858	Valid
item 3		0,860	Valid
item 4		0,603	Valid
item 5		0,661	Valid
item 1	Kinerja Karyawan 0,822	0,790	Valid
item 2		0,766	Valid
item 3		0,745	Valid
item 4		0,833	Valid
item 5		0,706	Valid
item 6		0,830	Valid
item 7		0,750	Valid

Sumber: Hasil SPSS 24 yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai KMO keseluruhan variabel menunjukkan KMO > 0,5. Hal ini berarti kecukupan sampel terpenuhi. Sementara nilai *loading factor* keseluruhan variabel menunjukkan >0,40. Hal ini berarti keseluruhan data valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2: Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha > 0,60	Keterangan
Lingkungan kerja	5	0,664	Reliabel
Stres kerja	5	0,631	Reliabel
Beban kerja	5	0,609	Reliabel
Kinerja Karyawan	7	0,888	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 24 yang diolah, 2021

Nilai Cronbach alpha dari keseluruhan variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian instrumen variabel adalah reliabel.

4.3 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengolahan program SPSS didapatkan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3: Analisis Regresi Linear Berganda

VariabelDependen (kinerja karyawan)	Standardized Coefficient	Sig.	Keterangan
	Beta		
Variabel independen			
Lingkungan kerja	0,899	0,000	H1 diterima
Stress kerja	-0,279	0,010	H2 diterima
Beban kerja	-0,235	0,029	H3 diterima

Sumber: Hasil SPSS 24 yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:
 $Y=16,473+0,899X_1-0,279X_2- 0,235X_3+e$

4.3.2 Uji Kelayakan Model

4.3.2.1 Uji F

Tabel 4: Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.582	3	118.194	12.872	.000 ^b
	Residual	835.566	91	9.182		
	Total	1190.147	94			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Hasil SPSS 24 yang diolah, 2021

Nilai sig 0,000 < 0,05 artinya lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menandakan model layak digunakan.

4.3.2.2 Koefisien Determinasi

Tabel 5 : Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.275	3.030
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : hasil SPSS 24 yang diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* sebesar 0,275, yang mengandung arti bahwa 27,5% variasi besarnya kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 72,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4.3.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Nilai sig variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,000. Karena nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan.

Nilai sig variabel stres kerja (X2) sebesar 0,010. Karena nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai sig variabel beban kerja (X3) sebesar 0,029. Karena nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai 0,899 nilai tersebut menandakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 unit nilai lingkungan kerja (X1) akan menambah nilai kinerja karyawan sebesar 0,899

Hasil dari penelitian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Tjiabrata, dkk. (2017), Kurniawan (2017), Chandra (2017), Megawati (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja di PT. Dasaplast Nusantara Jepara bersifat mendukung terhadap kinerja karyawan seperti tempat yang nyaman, peralatan yang memadai, dan berhubungan baik sesama karyawan. Dengan kondisi ini, karyawan akan merasa betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan kinerja bisa lebih optimal.

4.4.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,010 < 0,05$. Koefisien regresi variabel stres kerja menunjukkan nilai $-0,279$ nilai tersebut menandakan variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif atau mempunyai hubungan berlawanan arah terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 unit nilai stres kerja (X2) akan mengurangi nilai kinerja karyawan sebesar 0,279

Hasil dari penelitian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Kurniawan (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena tingkat stres kerja di PT. Dasaplast Nusantara Jepara terlalu besar seperti target perusahaan yang tinggi dan tuntutan tugas yang tinggi pula, serta tugas yang diberikan terlalu sulit. Keadaan ini bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karyawan dapat kehilangan kemampuan untuk mengontrol tingkat stres yang telah memuncak.

4.4.3 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,029 < 0,05$. Koefisien regresi variabel beban kerja menunjukkan nilai $-0,235$. Nilai tersebut menandakan variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif atau mempunyai hubungan berlawanan arah terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 unit nilai Beban kerja (X3) akan mengurangi nilai kinerja karyawan sebesar 0,235.

Hasil dari penelitian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Kurniawan (2017), Lukito dan Alriani (2018), Jalil (2019), Sumaryo dan Rizal (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena beban kerja di PT. Dasaplast Nusantara Jepara terlalu besar seperti pimpinan yang sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor, terdapat perasaan bingung dengan perintah atasan, tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak yang menjadikan kinerja karyawan akan mulai menurun. Semakin meningkatnya beban kerja pada karyawan maka dapat mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Nilai koefisien determinasi penelitian ini hanya sebesar 27,5%. Hal ini berarti model tidak baik. Sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai pada *adjusted R square* rendah artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.

5.3 Implikasi Penelitian

5.3.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja dapat berpengaruh bagi para karyawan secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh bagi produktifitas suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang bisa member kepuasan kepada karyawan, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Tjiabrata, dkk. (2017), Megawati (2019), Chandra (2017) yang , menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Stres kerja adalah respon karyawan terhadap ketidakmampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang mengalami stres puncak, maka kinerjanya yang diberikan karyawan akan semakin menurun dan sebaliknya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2017), Lukito dan Alriani (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Beban kerja merupakan suatu beban yang sedang dialami karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukito Alriani (2018), Sumaryo dan Rizal (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan .

5.3.2 Implikasi Praktis

Dalam mengontrol stres kerja dan beban kerja agar tidak memuncak sebaiknya indikator terjadinya stres kerja dan beban kerja dievaluasi dan ditindaklanjuti yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan seperti sikap dari atasan yang ramah, tegas tetapi tidak terlalu menekan atau membebani karyawan dengan menyelesaikan tugas yang bukan keahliannya, memberi penghargaan atas kerja keras yang dilakukan. Stres kerja dan beban kerja karyawan terjadi ketika target PT. Dasaplast Nusantara Jepara dituntut untuk mengerjakan tugas tetap yang diberikan atau tugas yang diberikan secara mendadak tetapi tidak mendapat apresiasi dari atasan maupun perusahaan. Sementara balas jasa kepada karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih baik dan semakin bersemangat. PT. Dasaplast Nusantara Jepara juga harus tetap memperhatikan, mengevaluasi dan mengoptimalkan aspek-aspek lingkungan kerja, agar variabel ini tetap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, PT. Dasaplast Nusantara Jepara juga penting untuk menambahkan nilai yang baik pada lingkungan kerja, sehingga karyawan PT. Dasaplast Nusantara dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mendukung kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, Yulia dkk, 2019, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal ekonomi dan pembangunan*. Vol 7, No 3.
- [2] Andriansyah, R, C. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, vol 6, No 1.
- [3] Bukit, Benjamin dkk , 2017 , *Pengembangan manajemen sumber daya manusia* ,Yogyakarta , zahir publishing.
- [4] Hadi , Khaerul dan Baiq Nurul Hidayah , 2019 , Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *jurnal ilmiah* , Vol 16, No 2.
- [5] Jalil, Abdul , 2019 , Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu, *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam*, Vol 1, No 2.
- [6] Jeky , K, R Rolos, 2018, Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Ansuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6. No 4, 2338-9605.
- [7] Kurniawan, Indra, 2017, Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Universitas PGRI Yogyakarta*.
- [8] Lukito, Leonardo Hendydan Ida Martini Alriani , 2018, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- [9] Marnis , Priyono , 2008 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo , Zifatama Publisher.
- [10] Megawati ,Pingky, Era , 2019, Pengaruh Motivasi, Stres Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- [11] Polakitang ,Aron F dkk. 2019, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya , *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Vol 7, No 3.
- [12] Prihantoro, Agung , 2015 , *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, komitmen* , Yogyakarta , Deepublish, Grub Penerbit CV BUI UTAMA.
- [13] Purba, Clinton W. Dan Sri Langgeng Ratnasari, 2019, *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses*, Vol 6, No.1. Universitas Riau Kepulauan Batam.
- [14] Qoyyimah, Milafatul dkk , 2019, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun , *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis* , Vol 2 , No 1.
- [15] Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- [16] Rohmatulloh, W.dan, Satrio, B, 2017, Pengaruh Lingkungan, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 6, No 9.

- [17] Setiawan, D.P , 2016 , Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah, *Skripsi* , Yogyakarta , Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [18] Setiawan, Dani Praditya , 2016 , *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang* , *Skripsi* , Yogyakarta ,Universitas Negeri Yogyakarta.
- [19] Sufren,Yonathan Natanael , 2013, *Mahir menggunakan SPSS secara Otodidak* , Jakarta , Gramedia .
- [20] Sun'an , 2020 , Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, Vol 9 No.7.
- [21] Tjiabrata ,Fernando Reinhard dkk , 2017 , Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado , *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* , Vol 5, No2.
- [22] Wiryang, Archie Surya, dkk , 2019, Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado, *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Vol7.