

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV RATIO KARUNIA MULYA KARANGANYAR

Erlis Ardianti¹⁾, Yanti Sri Danarwati²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : erlisardianti@gmail.com¹⁾, yantidanarwati07@gmail.com²⁾

Abstract

This study endeavors to investigate how employment and the surrounding work atmosphere contribute to workplace stress, and subsequently, how these factors, along with work stress itself, impact the CV Ratio at Karunia Mulya. The investigation was conducted within the production department of CV Ratio Karunia Mulya, employing a questionnaire-based data collection method. The questionnaire utilized a 5-point Likert scale for data measurement. With a population of 102 respondents, the study employed a sample size of 62 individuals from the production department. The analysis of the gathered data involved the application of various linear regression techniques to ascertain the influence of independent variables on the dependent variable. Additionally, path analysis was utilized to examine the impact of intervening or mediating variables. The statistical analysis of the data was conducted utilizing SPSS version 23. The research findings indicate that employment exerts a notable and beneficial impact on work pressure, which in turn is influenced by the workplace and working conditions. Additionally, the workload significantly affects employee performance, while the quality of the work environment positively influences employee productivity. Consistent with these results, both workload and work environment, along with work stress, play crucial roles in shaping employee performance. Moreover, the study suggests that work stress does not serve as a mediating factor in the distinct influences of workload and work environment on employee performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Diantara aspek yang paling penting dalam bisnis ialah SDM. SDM mempunyai kemampuan untuk berkembang serta berkontribusi aktif untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Para pemimpin bisnis harus memperhatikan pengelolaan SDM jika ingin bisnisnya tetap bertahan, terutama dalam persaingan globalisasi yang semakin ketat saat ini. Mengelola serta mengatur karyawan tidak hanya sekedar memberi uraian tugas serta standar yang wajib dipatuhi, namun untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, harus ada hubungan antara perusahaan serta karyawan, terutama dalam menciptakan lingkungan yang selalu selaras serta harmonis.

CV Ratio Karunia Mulya ialah perusahaan garment yang menghasilkan kualitas tinggi untuk pasar dunia dengan harga bersaing. CV Ratio Karunia Mulya mampu menghasilkan berbagai jenis garment men's serta ladies mencapai 60.000 pcs per bulan. Selain produksi garment CV Ratio Karunia Mulya juga memfasilitasi mesin embro serta mesin garment wash untuk proses embro serta washing tidak perlu dikeluarkan sehingga waktu yang dipergunakan lebih efisien serta harga bisa bersaing.

Ada banyak hal yang bisa memengaruhi bagaimana seorang karyawan berkinerja, salah satunya ialah seberapa besar tugas yang wajib diselesaikan serta suasana di tempat kerja. Menurut Suwatno (2014:251), tanggung jawab di tempat kerja tidak hanya memperlihatkan jumlah pekerjaan (tanggung jawab), tetapi juga mencakup pekerjaan yang setara (*same work*) ataupun dengan kata lain pekerjaan yang tidak mencukupi ataupun rendah (*under work*). Dengan demikian, apabila seorang karyawan mengalami kelelahan karena beban kerja yang berat, hasil kerjanya kemungkinan akan menurun karena karyawan itu tidak bisa menjalankan tugas dengan optimal sesuai dengan keahlian serta pengetahuannya. Oleh karenanya, penting bagi perusahaan untuk memahami dengan baik pembagian tugas supaya setiap karyawan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya. Dampak beban kerja pada produktivitas sangat signifikan; sering kali karyawan diharuskan mengerjakan beberapa tugas sekaligus, yang tentu saja perlu waktu serta energi ekstra yang pada akhirnya menjadi beban tersendiri.

Lingkungan kerja, yang termasuk faktor kedua yang memengaruhi kinerja, bisa didefinisikan sebagai kombinasi dari berbagai elemen di tempat kerja yang mencakup alat-alat, peralatan, serta berbagai objek yang terdapat dalam lingkungan tempat seseorang bekerja. Ini juga mencakup proses kerja, pengaturan kerja, serta beberapa faktor yang memberi pengaruh individu serta keseluruhan unit kerja. Lingkungan kerja juga mencakup aspek-aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, ketersediaan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta interaksi sosial antara individu yang bekerja di tempat itu. Dalam konteks organisasi, tempat kerja bukan hanya sebagai lokasi fisik di mana karyawan menjalankan tugas mereka, tetapi juga sebagai tempat di mana mereka berinteraksi, baik secara individu ataupun dalam kelompok, yang memengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan memberi beban kerja kepada karyawannya tanpa mempertimbangkan kemampuan individu serta tipe pekerjaan yang diemban. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta tidak nyaman bisa mengurangi produktivitas karyawan. Kedua faktor ini berpotensi menciptakan tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan. Dengan demikian, dari uraian itu, rumusan masalah studi ini ialah seperti berikut: (1) Apakah beban kerja memberi dampak pada stres kerja pada karyawan CV Ratio Karunia Mulya?, (2) Apakah lingkungan kerja memberi dampak pada stres kerja pada karyawan CV Ratio Karunia Mulya?, (3) Apakah beban kerja memberi dampak pada kinerja pada karyawan CV Ratio Karunia Mulya?, (4) Apakah lingkungan kerja memberi dampak pada kinerja pada karyawan CV Ratio Karunia Mulya?, (5) Apakah stres kerja memberi dampak pada kinerja pada karyawan CV Ratio Karunia Mulya?, (6) Apakah beban kerja memberi dampak pada kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi?, (7) Apakah lingkungan kerja memberi dampak pada kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi?, (8) Apakah stres kerja, lingkungan kerja serta beban kerja memberi dampak secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Ratio Karunia Mulya?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja yakni tugas-tugas yang wajib dituntaskan oleh sebuah unit organisasi ataupun individu pada rentang waktu yang telah ditentukan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sunarso serta Kusdi (2010), beban kerja mencakup serangkaian tugas yang wajib diselesaikan. Konsep ini juga disampaikan oleh Munandar (2001), yang menjelaskan jika beban kerja termasuk kumpulan tugas yang diberikan pada pekerja ataupun pegawai untuk dikerjakan dengan menggunakan kemampuan serta keterampilannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk faktor yang mempunyai dampak terhadap efektivitas suatu perusahaan ataupun organisasi, baik secara tidak langsung ataupun langsung. Sedarmayati menjelaskan jika lingkungan kerja mencakup beragam elemen, mulai dari infrastruktur fisik tempat kerja, kondisi lingkungan di mana individu bekerja, proses yang terlibat dalam pekerjaan, hingga struktur organisasi baik itu dalam konteks individu ataupun kelompok.

Stres Kerja

Tekanan serta sumber daya yang tidak tepat menimbulkan adanya stres pada individu. Stres masyarakat akan tinggi jika ketimpangan yang dialaminya juga tinggi (Asih, 2018). Seperti yang dikutip Kreitner serta Kinicki dalam Sinambala (2016), mereka mendefinisikan stres sebagai reaksi dinamis yang terkait dengan perilaku ataupun proses mental seseorang seperti dampak perilaku eksternal orang itu serta situasi ataupun termasuk kondisi yang melibatkan pikiran ataupun fisik keinginan dalam diri seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja asalnya dari istilah *actual performance* ataupun *job performance*, merujuk pada hasil kerja ataupun pencapaian seseorang dalam pekerjaannya. Pengertian kinerja, ataupun *job performance*, merujuk pada tingkat kualitas serta kuantitas pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh seorang pegawai menurut tugas yang diberikan. Kinerja ini mencakup serangkaian prestasi yang diciptakan oleh karyawan dalam rentang waktu tertentu. Keberhasilan bisnis tergantung pada seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka; oleh karenanya, kinerja pegawai mencerminkan tingkat kualitas serta jumlah pekerjaan yang dijalankan secara efektif sesuai dengan peran mereka dalam organisasi (Antari, 2019).

Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya yang relevan dengan studi ini sudah dijalankan oleh Muhammad Khairul Fatihin, Siti Nurmayanti, dan Baiq Handayani Rinuastuti (2022) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB". Temuan dari studi itu mengindikasikan jika beban kerja tidak mempunyai dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Di sisi lain, variabel stres kerja ternyata mempunyai dampak yang signifikan pada kepuasan kerja. Selain itu, hasil studi itu memperlihatkan jika beban kerja secara signifikan memengaruhi tingkat stres kerja. Lebih lanjut, analisis mediasi memperlihatkan jika stres kerja berperan sebagai mediator antara beban kerja serta kepuasan kerja.

Studi yang dijalankan oleh Vivi Nila Sari, Rena Safitri, serta Eny Sulistyowati (2022), yang judulnya "Dampak Beban Kerja serta Faktor dan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Faktor Intervening di PT Batanghari Barisan Padang", memperlihatkan hasil menarik. Studi ini menemukan jika beban kerja tidak mempunyai dampak yang signifikan pada stres kerja, meskipun cenderung berdampak negatif. Sementara itu, secara signifikan lingkungan kerja secara positif berkontribusi pada tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Di samping itu, hasil studi juga memperlihatkan jika secara parsial, baik lingkungan kerja ataupun beban kerja memberi dampak yang positif pada kinerja karyawan, meskipun tidak secara signifikan.

Vivi Nila Sari, Rena Safitri, dan Eny Sulistyowati (2022) pada studinya berjudul "Pengaruh Beban Kerja serta Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Penengah pada PT Batanghari Barisan Padang" menemukan jika beban kerja memberi dampak yang negatif namun tidak signifikan pada

stres kerja. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja memperlihatkan pengaruh positif serta signifikan pada stres kerja. Selain itu, pada kinerja karyawan, secara parsial kondisi lingkungan kerja serta beban kerja memberi dampak positif namun tidak signifikan.

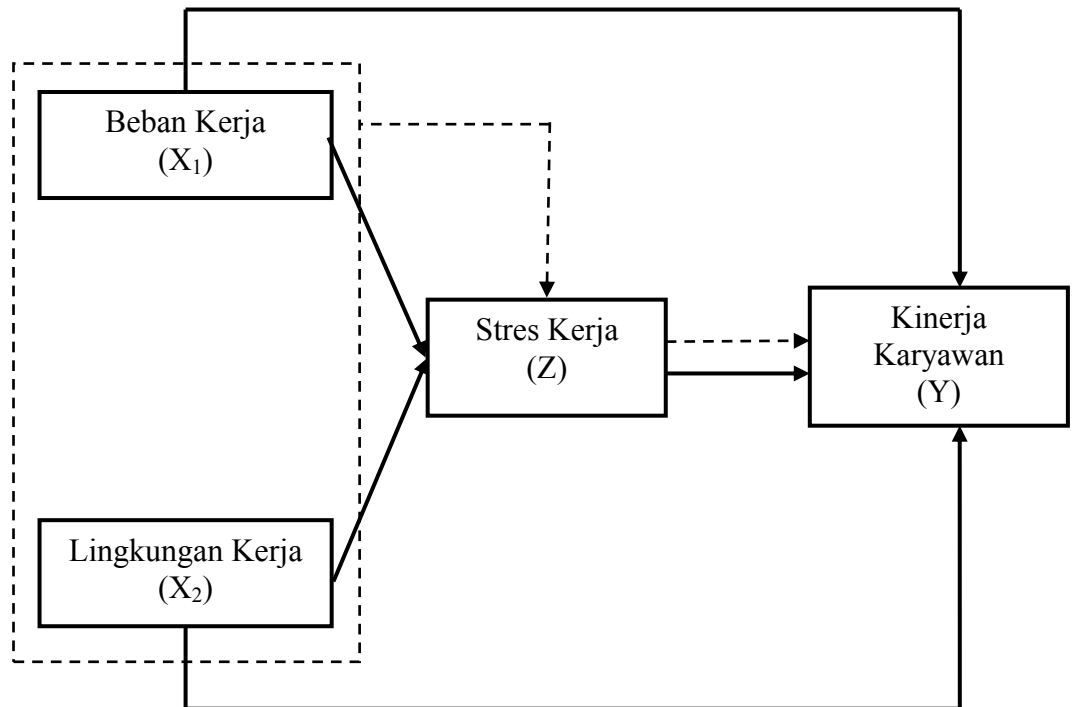
Studi lain oleh Nur Ita Ariansy serta Marlina Kurnia (2022) yang judulnya "Pengaruh Stres Kerja, Insentif, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Penengah (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)" menemukan hasil yang berbeda. Kepuasan kerja serta Stres kerja memperlihatkan pengaruh negatif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan, sementara insentif memperlihatkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pada kinerja karyawan secara signifikan Kondisi lingkungan kerja juga memberi dampak positif. Selain itu, stres kerja memperlihatkan dampak negatif serta tidak signifikan pada kepuasan kerja, sementara insentif secara signifikan memperlihatkan dampak positif. Kondisi lingkungan kerja secara signifikan juga mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja. Hasil memperlihatkan jika kepuasan kerja memediasi dampak stres kerja serta kondisi lingkungan pada kinerja karyawan, tetapi tidak memediasi dampak insentif pada kinerja karyawan.

Menurut Enik Sugiyarti serta Yanti Sri Danarwati (2021) pada studinya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambu, Boyolali", ditemukan jika ada dampak yang signifikan secara parsial antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja serta antara kinerja karyawan dengan beban kerja. Selain itu, keduanya juga menemukan jika lingkungan kerja serta beban kerja secara simultan memberi dampak pada kinerja karyawan.

Sementara itu, Gabriel Saulina Batubara serta Ferryal Abadi (2022) pada studi mereka yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening" menemukan jika beban kerja, dukungan rekan kerja, serta stres kerja mempunyai pengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Mereka menemukan jika stres kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh dari beban kerja serta dukungan rekan kerja pada kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan kajian teori serta riset sebelumnya yang sudah dibahas sebelumnya mengenai dua faktor yang tidak terikat (beban tugas serta kondisi kerja), hasil yang terpengaruh (kinerja pegawai), serta faktor mediator (stres kerja), kita bisa merancang suatu model konseptual seperti yang berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh langsung
- - - - -▶ : Pengaruh tidak langsung

Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah serta tujuan studi serta kerangka teori yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka bisa dikembangkan hipotesis studi yang akan diuji pada studi ini.

- H1 : Beban kerja memberi dampak signifikan pada stres kerja.
- H2 : Lingkungan kerja memberi dampak signifikan pada stres kerja.
- H3 : Beban kerja memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan.
- H4 : Lingkungan kerja memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan.
- H5 : Stres kerja memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan.
- H6 : Stres kerja memediasi dampak beban kerja pada kinerja karyawan.
- H7 : Stres kerja memediasi dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
- H8 : Beban kerja, stres kerja serta lingkungan kerja memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Metode studi yang dipilih ialah kuantitatif karena bisa menyajikan data yang memungkinkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat. Studi dijalankan di alamat Jl. Jenderal Basuki Rahmat No.12, RT.1/RW.13, Manggung, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57712. Populasi yang menjadi subjek studi ialah semua karyawan CV Ratio Karunia Mulya, yang berjumlah 102 orang. Sampel studi terdiri dari 62 karyawan bagian produksi CV Ratio Karunia Mulya. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan ialah non-probability sampling, yang mana anggota populasi tidak memiliki peluang yang setara untuk dipilih menjadi sampel. Teknik non-probability

sampling yang dipergunakan ialah sampling jenuh, yang mana sampel mewakili keseluruhan populasi. Data primer didapat dari kuesioner yang diberikan pada responden, mempergunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban: nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban Cukup Setuju (CS), nilai 4 untuk jawaban Setuju (S), serta nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

Dalam studi ini, elemen yang diobservasi ialah tingkat beban tugas yang dialami oleh individu serta kondisi lingkungan di tempat kerja, yang berperan sebagai beberapa faktor independen. Di sisi lain, kinerja karyawan termasuk hasil yang diukur sebagai respons terhadap variabel-variabel itu. Terdapat pula variabel mediasi yang berperan sebagai perantara, yakni stres kerja. Definisi operasional dari setiap variabel ialah seperti yang diuraikan berikut ini:

1. Beban Kerja (X1)

Jumlah pekerjaan yang wajib dikerjakan karyawan CV Ratio Karunia Mulya sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya, bisa dinilai sebagai beban kerja. Menurut Putra (2012: 22), indikator dari beban kerja ialah:

X1.1 : Target yang wajib dicapai

X1.2 : Kondisi pekerjaan

X1.3 : Penggunaan waktu kerja

X1.4 : Standar pekerjaan

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yakni semua hal yang berada disekeliling karyawan CV Ratio Karunia Mulya yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) ialah seperti berikut:

X2.1 : Penerangan

X2.2 : Suhu udara

X2.3 : Suara bising

X2.4 : Penggunaan warna

X2.5 : Ruang gerak yang diperlukan

X2.6 : Kemampuan bekerja

X2.7 : Hubungan antar pegawai.

3. Stres Kerja (Z)

Stres kerja, yang termasuk keadaan tegang, mempunyai dampak pada aspek emosional, mental, serta fisik yang dialami oleh karyawan di CV Ratio Karunia Mulya saat mereka menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Menurut Hasibun (2014), indikator dari stres kerja ialah:

Z.1 : Beban pada pekerjaan

Z.2 : Sikap yang dimiliki pemimpin

Z.3 : Waktu kerja

Z.4 : Konflik

Z.5 : Komunikasi

Z.6 : Otoritas kerja.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan termasuk hasil kerja (*output*) karyawan CV Ratio Karunia Mulya dalam menjalankan tugasnya sesuai tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator kinerja pegawai menurut Desler (2011) ialah seperti berikut:

Y.1 : Kualitas kerja

Y.2 : Produktivitas

Y.3 : Pengetahuan mengenai pekerjaan

Y.4 : Kepercayaan

Y.5 : Ketersediaan

Y.6 : Kebebasan

Metode evaluasi yang diterapkan pada studi ini meliputi beberapa tahap, di antaranya ialah penilaian instrumen (mengukur validitas serta reliabilitas), analisis regresi linier berganda, pembuktian hipotesis (melalui uji f, uji t, dan juga perhitungan koefisien determinasi), serta penerapan analisis jalur (*path analysis*) yang akan diuraikan secara rinci dalam diskusi berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Validitas item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

<u>Butir Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X1.1	0,724	0,250	Valid
X1.2	0,603	0,250	Valid
X1.3	0,802	0,250	Valid
X1.4	0,647	0,250	Valid
X1.5	0,575	0,250	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Sesuai dengan analisis yang sudah dijalankan, ditemukan jika nilai r tabel pada tingkat sig 5% ialah 0,250. Setiap nilai r hitung dari item variabel beban kerja melebihi 0,250. Oleh karenanya, bisa disimpulkan jika setiap pertanyaan pada variabel beban kerja (X1) mempunyai validitas, memperlihatkan jika kuesioner itu layak dipergunakan.

2. Validitas item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

<u>Butir Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X2.1	0,673	0,250	Valid
X2.2	0,700	0,250	Valid
X2.3	0,790	0,250	Valid
X2.4	0,805	0,250	Valid
X2.5	0,677	0,250	Valid
X2.6	0,616	0,250	Valid
X2.7	0,723	0,250	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Hasil analisis memperlihatkan jika nilai r tabel untuk tingkat sig 5% ialah 0,250. Nilai r yang dihitung untuk setiap item variabel beban kerja melebihi 0,250. Oleh karenanya, bisa disimpulkan jika setiap pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai validitas, menandakan jika kuesioner ini bisa dipercaya untuk dipergunakan pada studi.

3. Validitas item pernyataan untuk variabel Stres Kerja (Z)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z)

<u>Butir Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Keterangan</u>
Z1	0,716	0,250	Valid
Z2	0,781	0,250	Valid
Z3	0,782	0,250	Valid
Z4	0,304	0,250	Valid
Z5	0,377	0,250	Valid
Z6	0,522	0,250	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Sesuai dengan evaluasi yang sudah dijalankan, didapatkan jika nilai r tabel untuk tingkat sig 5% ialah 0,250. Secara khusus, nilai r hitung untuk setiap pertanyaan mengenai variabel beban kerja melebihi 0,250. Dari penafsiran ini, bisa disimpulkan jika setiap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel stres kerja (Z) bisa dinilai valid, menandakan jika kuesioner itu sesuai untuk dipergunakan pada studi ini.

4. Validitas item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

<u>Butir Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Keterangan</u>
Y1	0,765	0,250	Valid
Y2	0,751	0,250	Valid
Y3	0,625	0,250	Valid
Y4	0,811	0,250	Valid
Y5	0,747	0,250	Valid
Y6	0,800	0,250	Valid
Y7	0,884	0,250	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Dari analisis yang sudah dijalankan, didapatkan nilai r tabel untuk tingkat sig 5% senilai 0,250. Terbukti jika nilai r hitung untuk setiap elemen variabel beban kerja melebihi 0,250. Oleh karenanya, bisa disimpulkan jika setiap pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinilai valid, memperlihatkan jika kuesioner yang dipergunakan sah untuk keperluan studi ini. Informasi lebih lanjut mengenai reliabilitas hasil dari semua variabel pada studi bisa ditemukan di Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,691	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,838	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,636	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Sesuai dengan data pada tabel, kita mendapatkan nilai Cronbach Alpha untuk tiap variabel yang melebihi 0,60. Oleh karenanya, kita bisa menyimpulkan jika variabel beban kerja, kinerja karyawan, tingkat stres kerja, serta kondisi lingkungan kerja dinilai bisa diandalkan ataupun reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std Error			
(Constant)	11.881	2.093		5.676	<.001
Beban Kerja	.668	.192	.660	3.483	<.001
Lingkungan Kerja	-.138	.120	-.218	-1.150	.255
F-hitung = 9.940					<.001
Adjust R ² = 0.701					

Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil analisis regresi pertama, bisa disimpulkan jika ketika lingkungan kerja serta beban kerja dinilai tidak memberi pengaruh, maka stres kerja mempunyai kontribusi senilai 11.881 %. Lebih lanjut, nilai koefisien 0.668 memperlihatkan bila beban kerja meningkat satu satuan tanpa memperhitungkan lingkungan kerja, maka stres kerja akan meningkat senilai 0.668 %. Sebaliknya, nilai koefisien -0.138 mengindikasikan bila lingkungan kerja meningkat satu satuan tanpa memperhitungkan beban kerja, maka akan terjadi penurunan stres kerja senilai 0.138 %.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda Beban Kerja, Lingkungan Kerja, serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std Error			
(Constant)	-.966	2.532		-.382	.704
Beban Kerja	.712	.205	.450	3.476	<.001
Lingkungan Kerja	.366	.118	.368	3.092	.003
Stres Kerja	.218	.127	.139	1.718	.091
F-hitung = 48.778					<.001
Adjust R ² = 0.227					

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Dari analisis regresi kedua, bisa disimpulkan bila faktor beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja diabaikan, maka kinerja karyawan akan bernilai -0,966 %. Koefisien senilai 0,712 memperlihatkan jika beban kerja meningkat senilai satu satuan dengan asumsi stres kerja serta lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,712 %. Sementara itu, koefisien senilai 0,366 mengindikasikan jika peningkatan lingkungan kerja senilai satu satuan, dengan anggapan stres kerja serta beban kerja konstant, akan menyebabkan peningkatan kinerja senilai 0,366 %. Terakhir, koefisien senilai 0,218 berarti bila stres kerja bertambah satu satuan dengan anggapan beban kerja serta lingkungan kerja konstant, maka kinerja karyawan akan bertambah senilai 0,218 %.

Uji Determinasi (R²)

Sesuai yang disajikan di tabel 6, nilai Adjusted R square untuk persamaan 1 sebesar 0,227. Ini mengindikasikan jika variabel Lingkungan Kerja serta Beban Kerja berkontribusi senilai 22,7% terhadap variasi dalam stres kerja. Dengan kata lain, 22,7% dari variasi dalam stres kerja bisa dijelaskan oleh kedua variabel itu. Sementara itu, sisa 77,3% dari variasi dalam stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor lain yang tidak termasuk pada model ini.

Sesuai yang disajikan di tabel 7, nilai Adjusted R square untuk persamaan kedua sebesar 0,701. Ini mengindikasikan jika variabel Lingkungan Kerja serta Beban Kerja bersama-sama berkontribusi senilai 70,1% terhadap variabilitas stres kerja. Sementara itu, sisa 29,9% diberi pengaruh oleh beberapa faktor lain yang tidak termasuk pada analisis ini.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
1.	Beban Kerja (X1) – Stres Kerja (Z)	3.483	0,250	0,001
2.	Lingkungan Kerja (X2) – Stres Kerja (Z)	-1.150	0,250	0,255
3.	Beban Kerja (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	3.476	0,250	0,001
4.	Lingkungan Kerja (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	3.092	0,250	0,003
5.	Stres Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	1.718	0,250	0,091

Sumber: Data diolah 2024

Sesuai dengan hasil pengujian secara parsial yang ditunjukkan dalam Tabel 16, terdapat beberapa temuan penting mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diuji. Pertama, beban kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan pada stres kerja (Z). Hal itu terlihat dari nilai t-hitung yang melebihi t-tabel ($3.483 > 0.250$) serta tingkat sig yang di bawah 0,05 ($0.001 < 0.05$). Kedua, pengaruh lingkungan kerja (X2) pada stres kerja (Z) tidak signifikan secara parsial. Hal itu diperlihatkan dengan nilai t-hitung yang dibawah t-tabel ($-1.150 < 0.250$) serta tingkat sig yang melebihi 0,05 ($0.255 > 0.05$). Ketiga, secara signifikan beban kerja (X1) juga memberi dampak pada kinerja karyawan (Y). Ini diperlihatkan oleh nilai t-hitung yang melebihi t-tabel ($3.476 > 0.250$) serta tingkat sig yang dibawah 0,05 ($0.001 < 0.05$). Keempat, lingkungan kerja (X2) memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan (Y) secara parsial. Ini terlihat dari nilai t-hitung yang melebihi t-tabel ($3.092 > 0.250$) serta tingkat sig yang dibawah 0,05 ($0.003 < 0.05$). Terakhir, stres kerja (Z) juga memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan (Y). Ini diperlihatkan oleh nilai t-hitung yang melebihi t-tabel ($1.718 > 0.250$) serta tingkat sig yang di bawah 0,05 ($0.091 < 0.05$). Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bila stres kerja serta beban kerja secara signifikan mempunyai dampak pada kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja pada stres kerja tidak signifikan, tetapi secara signifikan memberi dampak pada kinerja karyawan.

Uji F

Berdasa dengan tingkat sig kurang dari 0,001 nilai F-tabel (3,150) dengan tingkat sig kurang dari 0,001. Hal itu memperlihatkan jika variabel lingkungan kerja serta beban kerja secara simultan memberi dampak yang signifikan serta positif pada tingkat stres kerja. Dengan kata lain, peningkatan dalam beban kerja serta lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan dalam tingkat stres kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi kedua (tabel 7) terlihat jika nilai F-hitung senilai 48.778 melebihi nilai F-tabel yang senilai 3.150 dengan tingkat sig kurang dari 0,001. Hal itu memperlihatkan jika beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja secara signifikan memberi dampak simultan pada kinerja karyawan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sesuai dengan hasil perbandingan dari model pertama, studi ini juga mengevaluasi indirect effect (dampak tidak langsung) melalui stres kerja dari beban kerja pada kinerja karyawan. Bila beban kerja memberi pengaruh kinerja karyawan secara langsung, maka koefisien estimasi yang didapatkan ialah 0,450. Namun, bila pengaruh itu terjadi secara tidak langsung melalui stres kerja, tambahan koefisien estimasi yang didapatkan ialah 0,192. Oleh karenanya, efek total dari pengaruh tidak langsung ini menjadi 0,642, yang terdiri dari pengaruh langsung senilai 0,450 ditambah pengaruh tidak langsung melalui mediasi stres kerja senilai 0,192, ataupun $0,450 + 0,192 = 0,642$. Dengan demikian, melalui variabel mediasi nilai pengaruh langsung melebihi pengaruh tidak langsung, yakni $0,450 > 0,192$. Temuan ini memperlihatkan jika stres kerja tidak berhasil memediasi dampak beban kerja pada kinerja karyawan.

Pada model kedua, diperlihatkan jika ada indirect effect (dampak tidak langsung) melalui mediasi stres kerja dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Koefisien estimasi yang didapatkan ialah senilai 0,368 bila lingkungan kerja memberi pengaruh kinerja karyawan secara langsung,. Namun, tambahan koefisien estimasi yang didapat ialah -0,031 bila melalui mediasi stres kerja dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan terjadi. Oleh karenanya, efek total dari dampak tidak langsung ini menjadi 0,337, yang didapatkan dari penjumlahan pengaruh langsung senilai 0,368 dengan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja senilai -0,031 ($0,368 + (-0,031) = 0,337$).

Jadi, pengaruh langsung (0,368) melebihi pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi stres kerja (-0,031). Temuan ini memperlihatkan jika stres kerja tidak bisa memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan, karena pengaruh langsungnya lebih signifikan daripada pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh stres kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis serta pembahasan secara terperinci, ditemukan jika beban kerja mempunyai dampak signifikan pada stres kerja, sementara lingkungan kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada stres kerja. Secara parsial, beban kerja juga memberi pengaruh kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, lingkungan kerja serta stres kerja masing-masing memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Sesuai dengan temuan ini, bisa disimpulkan jika beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Studi ini juga mengungkapkan jika stres kerja tidak bisa menjadi mediator dalam hubungan antara beban kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

SARAN

Sesuai dengan temuan itu, peneliti menyarankan supaya karyawan bisa menyesuaikan jadwal kerjanya dengan tuntutan tugas pekerjaan ataupun di luar pekerjaan supaya karyawan memanfaatkan waktu istirahat yang diberikan dengan sangat baik. Kemudian pihak manajemen CV Ratio Karunia Mulya hendaknya memberi penerangan yang jelas serta efektif kepada para pekerjanya sehingga ketika para pekerja bekerja shift malam, mereka mendapatkan penerangan yang baik di dalam ruangan serta para manajer bisa memahami karyawan dengan lebih baik dengan tidak memberi mereka tujuan yang sulit. supaya karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja yang akan memberi pengaruh kinerjanya. Maka sebagai seorang pemimpin selalu membimbing serta memotivasi karyawan serta menjalankan evaluasi terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, supaya karyawan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di tempat kerjanya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N. K. N. (2019). Gambaran kepuasan pasien rawat jalan terhadap pelayanan kesehatan di UPT Kesmas Payangan, Gianyar, Bali. *Intisari Sains Medis*, 10(3), 492–496. <https://doi.org/10.15562/ism.v10i3.428>.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Fatihin, Muhammad Khairul.dkk (2022) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*. Volume 5, Nomor 10. Hal 4034 – 4039.
- Gabriel Saulina & Abadi Ferryal (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal*. Volume 1 No.11. Hal 2483 – 2496.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://ratiokaruniamulya.com/company-profile.html>. Diakses tanggal 20 Desember 2016.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior (9 th Edition)*. New York: McGraw-Hill.

- Kurnia Marlina & Ariansy, Nur Ita (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*. Vol. 2 No. 1. Hal 1 – 23.
- Munandar. (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia), hal 381-384.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.
- Sari, Vivi & Safitri R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur (Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship)*. Vol. 12 No. 1. hal. 288 – 302.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyarti Enik & Danarwati, Yanti Sri. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambu, Boyolali. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*. Vol.19 No.4. Hal 253 – 261.
- Sunarso dan Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. Vol.4 No.1 Juni 2010 : 72-79.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.