

PENGARUH BEBAN KERJA , STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM MOJOPAHIT MOJOKERTO

Rofinda Lailatul Firdaus⁽¹⁾ dan drg Pramita Studiviany,MM.⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rofindalailatul14@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload, work stress, and work environment simultaneously and partially on employee performance at Perumdam Mojopahit Mojokerto. The approach in this study is a quantitative approach. The data collection techniques used are questionnaires and observation. Measurement of research variables using a Likert scale for each statement. The sample in this study consisted of 55 employees of Perumdam Mojopahit Mojokerto with the sampling technique of simple random sampling. Data analysis techniques use statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires and multiple linear regression analysis with F-test and t-test to prove the hypothesis.

The results showed that work stress, workload, and work environment all had a positive and significant effect on employee performance at Perumdam Mojopahit Mojokerto. Furthermore, workload has a significant negative effect on employee performance at Perumdam Mojopahit Mojokerto. Work stress has no effect on employee performance at Perumdam Mojopahit Mojokerto. While the work environment has a positive and significant effect on employee performance at Perumdam Mojopahit Mojokerto.

Keywords: work load, work stress, and work environment

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulannya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan harus di tingkatkan secara terus-menerus, sementara kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini bertujuan agar proses pencapaian perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan teknologi-teknologi yang canggih agar dapat membawa perkembangan sebuah bisnis. Akan tetapi peran Sumber Daya Manusia juga sangat penting, Oleh karena itu setiap perusahaan menginginkan agar setiap tenaga kerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah memperhatikan kinerja karyawannya. Menurut Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka hasil dari kinerja yang di peroleh bisa menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam usaha menaikkan kinerja karyawan, beberapa hal ini merupakan hal yang tidak bisa di abaikan, diantaranya yaitu

ada beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Simamora (2015:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dessler (2015:3) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Bedasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur tentang sumber daya manusia melalui beberapa pendekatan yang bertujuan untuk membuat sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien.

Beban Kerja

Menurut Gibson (2017:671) beban kerja merupakan kewajiban mengerjakan tugas yang terlalu banyak dan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugasnya. Sedangkan menurut Munandar (2014:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dari beberapa sudut pandang para ahli tersebut dapat di simpulkan bahwa beban kerja merupakan besarnya pekerjaan atau tuntutan yang telah di terima tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dalam kurung waktu yang telah di tentukan.

Menurut Putra (2012 : 22) ada beberapa indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Target yang harus dicapai : merupakan sebuah pandangan mengenai besarnya

target kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b. Kondisi pekerjaan : merupakan pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya , seperti pengambilan keputusan yang cepat saat mengerjakan sesuatu, serta mengatasi kejadian yang tidak di rencanakan seperti melakukan pekerjaan di luar waktu yang telah di tentukan.
- c. Penggunaan waktu : waktu yang digunakan dalam berkerja merupakan kegiatan langsung yang berhubungan dengan proses produksi (waktu lingkaran, waktu baku atau dasar)
- d. Standart pekerjaan : ingatan yang di miliki oleh individu mengenai pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus di selesaikan dalam waktu yang telah di tentukan

Stres Kerja

Hasibuan (2014 : 204) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang . Menurut mangkunegara (2013: 95) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan dari fisik maupun psikologis . Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi atau keadaan yang di hadapi seseorang melalui kondisi fisik atau psikisnya. Badeni (2013:62) mengatakan stres kerja merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang di hadapkan sebuah tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting , yang dapat mengalami hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi,pikiran dan kondisi fisik atau yang berkaitan dengan kesedihan, kekhawatiran

dan kegelisahan yang di alami seseorang. Afandi (2018:179) menyebutkan ada beberapa indikator stres kerja sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas , dikaitkan pada kondisi pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja , keadaan fisik, bahkan dan sistem kerja
2. Tuntutan peran , berhubungan dengan tekanan yang diterima seseorang yang ditekan pada suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi , yaitu tekanan yang di ciptakan antara diri sendiri dan orang lain
4. Struktur organisasi , Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kurang jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja juga dapat di artikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat mereka berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerja, tenaga kerja menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standart, target atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik yang bersifat profit maupun non profit yang dihasilkan dalam suatu periode waktu. Sedangkan menurut pendapat Priansa (2014:270) kinerja adalah tingkat dimana tenaga kerja mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Dari beberapa pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat dimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2013 :75) menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, lketerampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.
2. Kuantitas kerja
Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "extra"
3. Keandalan kerja
Keandalan kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.
4. Sikap kerja
Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan tugas secara bersamaan. Menurut Danang (2012 : 64) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Penelitian sebelumnya dari (Bonifacio, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beban kerja yang banyak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

H1: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Mojopahit Mojokerto

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat meningkat jika seorang karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang di lakukan. Tetapi jika karyawan merasakan stres saat bekerja maka kinerjanya dapat menurun. Hasibuan (2013: 204) mengatakan Stres Kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang membuat orang tersebut menjadi nervous dan merasa khawatir

Pada penelitian sebelumnya dari (Lutfi ,2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan mengalami stres pada pekerjaannya maka dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

H2: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Mojopahit Mojokerto

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Nitisemito (2016: 74) Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian sebelumnya dari (Demak, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H3:Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Mojopahit Mojokerto

4. Pengaruh Beban Kerja , Stres kerja, Lingkungan Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Mojopahit Mojokerto

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan bagaimana beban yang dipikul kerja seorang pegawai , stres yang di hadapi dan bagaimana lingkungan yang ada di sekitar pegawai . Beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres pada pekerjaan , selain itu lingkungan sekitar dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Dalam penelitian terdahulu milik (Yulia ,2019) menunjukkan secara simultan bahwa stres kerja,beban kerja,dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja,stres kerja,dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja,stres kerja,dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

H4: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Mojopahit Mojokerto

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PERUMDAM (Perusahaan Umum Daerah Air Minum) Mojopahit Mojokerto dan dilaksanakan dari bulan mei 2022 sampai bulan juni 2022

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang telah dikumpulkan berupa angka kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer adalah data primer atau sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiono 2016:193).

3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:117) menjelaskan bahwa populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Perumdam Mojopahit Mojokerto sekitar 69 karyawan.

Sugiyono (2013:118) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) mengingat sifat populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin

3. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013:194) mengatakan bahwa teknik mengumpulkan data ada 3 cara yaitu : Interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (mengamati).

4. Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

a. Variabel Independen (X)

Ada 3 variabel independen dalam penelitian ini yaitu beban kerja(X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan

5. Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis

a. Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016 : 52), uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut.

Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel item total statistics. Apabila r hitungan $> r$ tabel, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai r hitungan $< r$ tabel, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016 : 47), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai cronbach's Alpha $> 0,7$ maka instrument penelitian reliabel. Jika cronbach's alpha $< 0,7$ maka instrument penelitian tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov(K-S). Besarnya tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 160-165).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerancedan variance inflation factor (VIF). Jika yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2011: 105-106).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji T

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji t, yaitu menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui dari besarnya probabilitas signifikan tiap variabel pada tabel coefficient. Jika probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima. Jika probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Uji F

Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (pelatihan kerja, beban kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian dengan menggunakan uji distribusi F, yang dihitung melalui program SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan criteria sebagai berikut: Jika probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima. Jika probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Secara simultan (R^2) Ghozali (2011: 97), “koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item – Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,840	0,2656	Valid
	X1.2	0,824	0,2656	Valid
	X1.3	0,864	0,2656	Valid
	X1.4	0,805	0,2656	Valid
	X1.5	0,849	0,2656	Valid
	X1.6	0,49	0,2656	Valid
	X1.7	0,805	0,2656	Valid
	X1.8	0,763	0,2656	Valid
		X2.1	0,830	0,2656

Stres Kerja (X2)	X2.2	0,873	0,2656	Valid
	X2.3	0,859	0,2656	Valid
	X2.4	0,851	0,2656	Valid
	X2.5	0,791	0,2656	Valid
	X2.6	0,821	0,2656	Valid
	X2.7	0,840	0,2656	Valid
	X2.8	0,713	0,2656	Valid
	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,872	0,2656
X3.2		0,774	0,2656	Valid
X3.3		0,821	0,2656	Valid
X3.4		0,830	0,2656	Valid
X3.5		0,690	0,2656	Valid
X3.6		0,827	0,2656	Valid
X3.7		0,884	0,2656	Valid
X3.8		0,796	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,794	0,2656	Valid
	Y2	0,871	0,2656	Valid
	Y3	0,816	0,2656	Valid
	Y4	0,744	0,2656	Valid
	Y5	0,773	0,2656	Valid
	Y6	0,793	0,2656	Valid
	Y7	0,753	0,2656	Valid
	Y8	0,736	0,2656	Valid

Sumber : data primer yang di olah 2022

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel. Dari hasil tersebut maka kuesioner digunakan dalam variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's alfa	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,7	0,961	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,7	0,958	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,7	0,953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,7	0,944	Reliabel

Sumber : data primer yang di olah 2022

Pada tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki *Cronbach's alfa* yang lebih besar dari 0,7. sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan reliabel karena lebih dari 0,7

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41685339
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.089
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer yang di olah 2022

Dari tabel di atas Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov dapat disimpulkan nilai Asymp Sig. Sebesar 0.075 diatas taraf nyata 0.05 sehingga bisa dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Coefficients			
Model	Collienarity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Beban Kerja	0,980	1,021	
Stres Kerja	0,984	1,017	
Lingkungan Kerja	0,987	1,013	

Sumber : data primer yang di olah 2022

dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance lebih $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.708
	X1	.131
	X2	.623
	X3	.187
a. Dependent Variable: ABRES		

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedasitas. Hal ini dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.215	8.897		3.621	.001		
	X1	-.511	.173	-.315	-.296	.051	.980	1.021
	X2	.001	.133	.001	.007	.947	.984	1.017
	X3	.629	.110	.607	5.728	.000	.987	1.013
Dependent Variable: Y								

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai (α) yang dihasilkan yaitu sebesar 32,215 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel beban, stres, lingkungan kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja kerja ialah sebesar 32,215 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien (β_1) sebesar -0,511 dengan nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja mengalami penurunan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja kerja sebesar -0,511 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien (β_2) sebesar 0,001 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja mengalami penurunan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja kerja sebesar 0,001 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,629 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.629 dengan asumsi variabel lain konstan.

5. Hasil Koefinsien Determinasi (R^2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.215	8.897		3.621	.001
	X1	-.511	.173	-.315	-.296	.051
	X2	.001	.133	.001	.007	.947
	X3	.629	.110	.607	5.728	.000

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.401	2.487

Sumber : data primer yang di olah 2022

Dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,434 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel beban kerja (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Perumdam Mojopahit Mojokerto jika dipresentasikan ialah sebesar 43,4% pengaruh dari variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 56,6%.

Uji t

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} - 2.961 > t_{tabel} 2,007$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima variabel beban kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
2. Pengujian stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0.007 < t_{tabel} 2,007$ dengan nilai signifikansi $0,994 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 di tolak variabel stres kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5.728 > t_{tabel} 2,007$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan

H_1 di terima variabel lingkungan kerja dalam penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.213	3	80.738	13.054	.000 ^b
	Residual	315.424	51	6.185		
	Total	555.636	54			

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumdam Mojopahit Mojokerto dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel beban kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan terhadap Perumdam Mojopahit Mojokerto.
2. Pada variabel stres kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi $0,994 > 0,05$ menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan terhadap Perumdam Mojopahit Mojokerto.

3. Pada variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap Perumdam Mojopahit Mojokerto.
4. Pada variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berdasarkan uji f (uji simultan) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Mojopahit Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.* 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, konsep, dan Indikator, edisi pertama** Pekanbaru. Zanafa.
- Badeni.* 2013. **Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua.** Bandung : CV Alfabeta
- Bonifacio Borges Neto Araujo.* 2021 . **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri.** Jurnal Ilmiah M-Progres. Vol 12 No 1
- Danang, Sunyoto.* 2012. **Manajemen Pemasaran.** Yogyakarta: Buku Seru
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, Andre Syahputra Tarigan.* 2021. **Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera.** JIST. Vol 2 No 3.
- Dessler. Gary* 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, Irham.* 2018. **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi.** Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam.* 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.** Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.* 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.** Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP. Melayu.* 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Melayu.* 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lutfi Aturrizki, Ni Nyoman Putu Martini, Ira Puspitadewi .* 2022. **Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo.** Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora. Vol 3 No 05
- Mangkunegara, Prabu, Anwar.* 2013. **Manajemen Sumber daya manusia perusahaan.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar Sunyoto.* 2014. **Psikologi Industri dan Organisasi Stres Kerja.** Jakarta: UI-Pers.
- Munandar, Ashar Sunyoto.* 2014. **Psikologi Industri dan Organisasi Stres Kerja.** Jakarta: UI-Per
- Nitisemito, Alex.* 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: BPFE UGM.
- Priansa, Donni J.* 2014. **Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan.** Bandung: CV Pustaka Setia.
- Putra.* 2012. **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

*Karyawan pada PT Pegadaian
(Persero) Cabang Wonosobo.*

Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Sedarmayanti. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan, Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima.** Bandung: penerbit Refika Aditama.

Sugiono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan.** Bandung: Alfabeta.

Widodo,Suparno Eko. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Pustaka Pelajar.

Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh. 2019. **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado.** Jurnal Emba. Vol 7, No 3 (2019).