

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, STRES KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ALMAGUNA CARGO SURABAYA  
(Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya)**

**Sella Mitha Ardana**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[sellamitha11@gmail.com](mailto:sellamitha11@gmail.com)

**Abstract :** *The research objective to be achieved in accordance with the problem formulation above is to determine, analyze and answer the influence of the Work Environment, Work Stress and Workload on the Performance of PT Employees. Almaguna Cargo Surabaya. This research uses quantitative methods. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with a total of 58 employees as respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Meanwhile, the classical assumption tests used include the Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. The research results show in the t test carried out partially that the Work Environment variable has a significant positive effect on employee performance, the Job Stress variable has no significant effect on employee performance, and the Workload variable has a positive and significant effect on employee performance. And regarding the f test, it shows that the variables Non-Physical Work Environment, Work Stress and Workload simultaneously influence PT Employee Performance. Almaguna Cargo Surabaya.*

**Keywords :** *Non-Physical Work Environment, Work Stress, Workload and Employee Performance*

**Abstrak :** Tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 58 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Adapun hasil penelitian menunjukkan dalam uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mengenai uji f menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya.

**Kata Kunci :** **Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitasnya, suatu organisasi baik perusahaan ataupun instansi sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia sering dikatakan sebagai sumber daya utama dari keseluruhan sumber daya lainnya yang dapat membuat perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Agar perusahaan dapat terus berkembang dan bertahan di tengah persaingan yang terjadi saat ini, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat.

Sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan sumber daya yang lain. Pada dasarnya, manusia bukanlah alat yang bisa diperdayakan oleh organisasi, namun manusia adalah *asset* sebuah perusahaan yang bisa membuat perusahaan tersebut lebih dekat dengan tujuannya. Untuk membuat sumber daya manusia yang berjalan secara optimal, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang bisa membantu pengelolannya agar bisa bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang cukup mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dapat menumbuhkan penilaian yang berbeda kepada sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para karyawan yang bekerja merasa nyaman, begitu pula sebaliknya.

Semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin turun kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya. Namun jika stres kerja tidak ada, maka tantangan dari sebuah

pekerjaan tersebut juga tidak ada. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja harus bisa dikelola dengan baik. Stres kerja yang berlebihan bisa membuat dampak yang cukup buruk bagi lingkungan sekitar dan membuat fenomena stres kerja yang membuat pelaksanaan kerja dalam memenuhi visi dan misi perusahaan menjadi terhambat.

Beban kerja merupakan tugas yang diberikan berdasarkan kapasitas pekerjaan, waktu dan tanggung jawab suatu jabatan. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak buruk seperti kelelahan fisik ataupun mental sehingga kinerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya jika beban kerja karyawan terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan yang mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga membahayakan kinerja karyawan.

Terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT. Almaguna Cargo, berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik dari PT. Almaguna Cargo, "Untuk karyawan yang sedang bekerja di lapangan atau yang biasa disebut dengan kurir mengalami penurunan, karena pengiriman dituntut harus tepat waktu dan cepat". Berdasarkan pada pendapat tersebut, maka hasil dari kinerja yang diperoleh perusahaan bisa menjadi sebuah tolak ukur dan pembelajaran untuk memperbaiki perusahaan tersebut kedepannya, supaya mampu bersaing dengan perusahaan yang lain khususnya pada perusahaan dibidang ekspedisi agar dapat berjalan dan berkembang secara terus menerus.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya".

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja yang bisa mempengaruhi tugas dari tenaga kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang terdapat kelompok dengan beberapa fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi dari instansi. Menurut Sedarmayanti (2017:30), indikator dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.
2. Hubungan kerja antar rekan kerja.

### **Stres Kerja (X2)**

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, Di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres di tempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif yang akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan para karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Pandi Afandi (2018:173) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Pandi Afandi (2018:179-180), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat stres diantaranya yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

### **Beban Kerja (X3)**

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja dapat mencakup berbagai aspek, termasuk kuantitas, kompleksitas, prioritas, dan distribusi waktu dari tugas-tugas tersebut. Penting untuk mengelola beban kerja dengan bijak untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Menurut Gibson (2017:671) Beban kerja merupakan kewajiban mengerjakan tugas yang terlalu banyak dan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Suci R. Mar'ih Koesoemowidjojo (2017:33) ada beberapa indikator beban kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

### **Kinerja Karyawan (Y)**

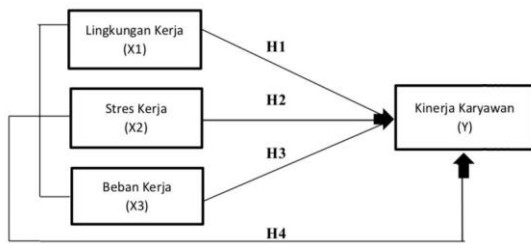
Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, dapat membawa keberhasilan bagi perusahaan maupun organisasi, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk akan membuat perusahaan maupun organisasi menjadi rugi.

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya.
- H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya.
- H3 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya.
- H4 : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya.

### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data ini dihasilkan secara kuantitatif, yang menggunakan data kuesioner untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya. Metode ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, menggambarkan suatu fenomena atau populasi yang menjadi fokus penelitian. Teknik analisis data dibantu dengan aplikasi software statistik SPSS 25.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, diketahui jumlah karyawan yang bekerja pada PT.

Almaguna Cargo Surabaya adalah sejumlah 58 orang. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan lembar pernyataan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Almaguna Cargo Surabaya. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25.

### HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut (Sugiyono, 2018:177).

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,758	0,2586	0.000	Valid
	X1.2	0,702	0,2586	0.000	Valid
	X1.3	0,786	0,2586	0.000	Valid
	X1.4	0,634	0,2586	0.000	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,728	0,2586	0.000	Valid
	X2.2	0,530	0,2586	0.000	Valid
	X2.3	0,745	0,2586	0.000	Valid
	X2.4	0,707	0,2586	0.000	Valid
	X2.5	0,576	0,2586	0.000	Valid
	X2.6	0,463	0,2586	0.000	Valid
	X2.7	0,673	0,2586	0.000	Valid
	X2.8	0,685	0,2586	0.000	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,734	0,2586	0.000	Valid
	X3.2	0,785	0,2586	0.000	Valid
	X3.3	0,730	0,2586	0.000	Valid
	X3.4	0,837	0,2586	0.000	Valid
	X3.5	0,802	0,2586	0.000	Valid
	X3.6	0,649	0,2586	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,822	0,2586	0.000	Valid
	Y.2	0,767	0,2586	0.000	Valid
	Y.3	0,760	0,2586	0.000	Valid
	Y.4	0,777	0,2586	0.000	Valid
	Y.5	0,562	0,2586	0.000	Valid
	Y.6	0,666	0,2586	0.000	Valid
	Y.7	0,599	0,2586	0.000	Valid
	Y.8	0,813	0,2586	0.000	Valid
	Y.9	0,782	0,2586	0.000	Valid
	Y.10	0,648	0,2586	0.000	Valid

Hasil menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini ketika  $df = (n-2) = 56$  dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,2586. Dapat di lihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,60 (Sugiyono, 2018:130).

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,680	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,795	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach alpha pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000
	Std. Deviation	3.36786289
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.083
	Negative	-0.045
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk

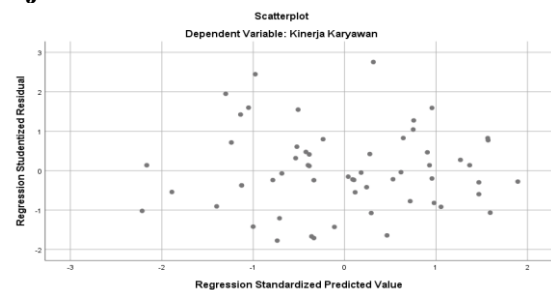
menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data. Uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig sebesar 0,200, karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0.488	2.051
Stres Kerja (X2)	0.626	1.599
Beban Kerja (X3)	0.724	1.381

Pedoman model regresi yang bebas dari Multikolinearitas adalah memiliki nilai VIF kurang dari angka 10 ( $VIF \leq 10$ ). Hasil uji di atas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0.488 dengan VIF 2.051. Variabel X2 memiliki Tolerance 0.626 dengan VIF 1.599. Variabel X3 memiliki Tolerance 0.724 dengan VIF 1.381. dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskesdastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.880	3.948		0.730	0.469
lingkungan kerja	0.850	0.274	0.361	3.104	0.003
stres kerja	0.228	0.116	0.202	1.967	0.054
beban kerja	0.736	0.153	0.460	4.815	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 2,880 + 0,850.X1 + 0,228.X2 + 0,736.X3 + e$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 2,880, yang artinya Angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), beban kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,880.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) menunjukkan angka sebesar 0,850 yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel lingkungan kerja (X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,850. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi stres kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,228, yang berarti bahwa stres kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel stres kerja (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,228. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi beban kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,736, yang berarti bahwa beban kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel kompetensi karyawan (X3) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,736. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	0.643	0.624	3.46015
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS

diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0.624 yang berarti bahwa sebesar 62,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3). Sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.880	3.948		0.730	0.469
	lingkungan kerja	0.850	0.274	0.361	3.104	0.003
	stres kerja	0.228	0.116	0.202	1.967	0.054
	beban kerja	0.736	0.153	0.460	4.815	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria:

a. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka terima H<sub>0</sub>, tolak H<sub>1</sub>

b. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka tolak H<sub>0</sub>, terima H<sub>1</sub>

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.003 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada variabel stres kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.054 > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada variabel beban kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel beban kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1166.581	3	388.860	32.479	.000 <sup>b</sup>
Residual	646.523	54	11.973		
Total	1813.103	57			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Almaguna Cargo Surabaya”. Pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
2. Stres Kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti tidak terbukti kebenarannya.
3. Beban Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
4. Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Almaguna Cargo Surabaya, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan maka saran yang diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Almaguna Cargo Surabaya perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar terus mampu menjaga hubungan antar karyawan maupun antar atasan serta bawahan agar bisa bekerja secara bersama-sama dan tidak individualisme serta mendorong karyawan untuk berbagi pandangan dan pendapat mereka yang akan berdampak pada hasil kinerja karyawan.
2. Untuk mengatasi stres kerja perusahaan perlu memberikan evaluasi keterampilan atau ilmu yang telah dimiliki karyawan untuk mengidentifikasi perbedaan antara keterampilan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan saat ini. Seperti melibatkan karyawan dalam tugas yang mencerminkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memberikan peluang untuk meningkatkan hasil kerja karyawan yang lebih memuaskan.
3. Untuk mengoptimalkan beban kerja hendaknya perusahaan bekerjasama dengan karyawan untuk menetapkan target pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan ambisi para karyawan agar target yang harus dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak terlalu tinggi atau tetap stabil.
4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, jika ada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang kinerja karyawan pada PT. Almaguna Cargo Surabaya, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jakarta Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–12.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terjemahan)* (Delapan). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mudayana, Ilham, F., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67–83.
- Novitasari, T., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Rumah Sakit Harapan Magelang). *VOLATILITAS*, 4(3).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *BENING*, 6(1), 180–189.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, indonesia: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, S. (2020). *Quality of Work Life and Work Stress on Employee Performance*. STIE Perbanas Surabaya.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Depok: PT Raja Grafindo.