

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya

Irma Nabilah¹, M Sihab Ridwan^{2*}

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: M Sihab Ridwan Shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Received : 08 October

Revised : 18 October

Accepted: 26 October

©2022 Nabilah, Ridwan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa Surabaya, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa Surabaya, (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai kantoran pada PT. Bumi Menara Internusa Surabaya, (4) pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantoran pada PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis determinasi. Hasil regresi linier berganda juga menjawab hipotesis yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantoran di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. Oleh karena itu, hasil uji t Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. Namun variabel Beban Kerja secara parsial tidak menemukan pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.

PENDAHULUAN

Era globalisasi sudah masuk dalam berbagai aspek di kehidupan kita, salah satunya yaitu aspek teknologi. Perkembangan teknologi di Indonesia melaju pesat contohnya yaitu perkembangan teknologi dalam bidang komunikasi, transportasi maupun industri. Dalam bidang komunikasi, teknologi berpengaruh pada berbagai alat penunjang komunikasi, seperti *smartphone*. Sedangkan dalam bidang transportasi, teknologi berpengaruh pada adanya aplikasi seperti ojek online yang memudahkan transportasi, hadirnya KRL dan lain sebagainya. Sedangkan dalam bidang industri, kehadiran teknologi juga memiliki pengaruh yang sama besarnya yaitu seperti membawa perkembangan sebuah bisnis atau adanya persaingan antar perusahaan.

Demi perusahaan dapat terus untuk berkembang maupun bersaing, maka selalu dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat. Setiap organisasi pasti membutuhkan manusia dalam prosesnya. Walau memang ada penunjang-penunjang yang lain, namun manusia adalah hal utama yang bisa membuat organisasi berjalan lancar. Adanya manusia seperti sebuah motor penggerak yang akan menjalankan organisasi dan membuat organisasi bisa mewujudkan tujuannya.

Untuk membuat sumber daya manusia berjalan secara optimal, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang bisa membantu pengelolaannya agar karyawan mampu bekerja lebih efektif serta efisien. Kinerja merupakan sebuah hasil yang bisa didapatkan berdasarkan pada persyaratan kerja khusus. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan kemampuan dari tenaga kerja untuk menuntaskan tuntutan kerja yang dari atasan dan ini bisa diperhatikan berdasarkan kualitas hasilnya serta kuantitas yang berhasil diperoleh karyawan tersebut.

Dalam usaha menaikkan kinerja karyawan, beberapa hal ini merupakan hal yang tidak bisa diabaikan, diantaranya yaitu ada lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) ilmu atau seni dan bisa mengelola sebuah hubungan serta peran dari seorang karyawan secara efektif, efisien serta mampu membantu untuk mewujudkan visi misi dari perusahaan tersebut maka disebut dengan sumber daya manusia. Ada lagi menurut Hamali (2016) disebut manajemen sumber daya manusia ketika hal ini bisa membuat sebuah strategi penting untuk meningkatkan motivasi, keterampilan serta pengembangan yang dimiliki karyawan maupun mampu melakukan manajemen pengorganisasian manusia sebagai tenaga kerja. Berdasarkan pengertian yang telah dikatakan oleh ahli tersebut, maka bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa ilmu atau seni untuk

pengelolaan tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi melalui pendekatan-pendekatan khusus agar tenaga kerja tersebut bisa bekerja dengan efektif dan efisien maka akan disebut manajemen sumber daya manusia.

2. Lingkungan Kerja

Semua hal yang terdapat disekitar pekerja dan mampu untuk mempengaruhi pekerjaannya bisa dikatakan sebagai lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014) tempat dimana karyawan biasa untuk melakukan pekerjaan sehari-harinya disebut lingkungan kerja. Ada lagi menurut Sedarmayanti (2017) tempat yang memiliki fasilitas penunjang untuk karyawan agar bisa memenuhi tujuan dari organisasi yang selaras dengan harapan organisasi beberapa tahun kedepan juga disebut dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan ahli tersebut, bisa diambil kesimpulan jika sebuah tempat dimana karyawan bekerja dengan serangkaian fasilitas penunjang dan dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaannya maka hal ini bisa disebut dengan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, penjelasannya yaitu:

“Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik, meliputi:

- a. Penerangan
- b. Temperatur
- c. Kelembaban
- d. Sirkulasi udara
- e. Kebisingan
- f. Getaran mekanis
- g. Bau-bauan
- h. Tata warna
- i. Dekorasi tata letak
- j. Musik
- k. Keamanan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik, meliputi:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja”

3. Beban Kerja

Munandar (2014) menyatakan bahwa beban kerja ialah tanggungan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya dan wajib dituntaskan dalam tempo waktu tertentu dan memanfaatkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya. Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja ialah segala bentuk-bentuk kerja yang diterima oleh karyawan dan harus dikerjakannya dalam

tempo waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat dari Munandar dan Koesomowidjojo tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan persepsi individu terhadap pekerjaan, instruksi serta berbagai bentuk tugas yang wajib diselesaikan karyawan tersebut dalam tempo waktu yang diberikan oleh atasan.

Menurut Koesomowidjojo (2017), inilah indikator-indikator yang bisa dipakai untuk mengukur beban kerja yang dimiliki tenaga kerja, diantaranya:

a. Kondisi Pekerjaan

Maksud dari faktor ini adalah bahwa beban kerja adalah apa yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Apakah karyawan tersebut menggunakan jam kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau malah dikerjakan saat telah melewati jam kerja.

c. Target yang Harus Dicapai

Ini adalah suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan harus diselesaikan atau dipenuhi oleh karyawan.

4. Stres Kerja

Beberapa ahli telah menyatakan arti stres kerja, termasuk Siagian karya Raunaqi (2017). Stres adalah suatu kondisi dimana pikiran, emosi serta keadaan fisik dari seseorang mulai terganggu atau terpengaruh. Beberapa perasaan stres yang gagal untuk dikelola dengan baik akan mulai mengganggu karyawan tersebut dan membuatnya kesulitan saat akan berinteraksi dengan lingkungannya walau saat sedang maupun tidak sedang bekerja. Menurut Mangkunegara (2016), depresi fisik dan mental juga bisa disebut sebagai stres. Seseorang bisa terlibat dalam keadaan depresif apabila dia dalam kondisi dimana dia menerima banyak tuntutan dan hal tersebut membuatnya kewalahan atau berada jauh diluar kemampuan orang tersebut.

Dari pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan tertekan atau tegang seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kemampuannya untuk merespon.

Menurut Afandi (2018), inilah indikator-indikator yang bisa dipakai dalam mengukur tingkat stres yang dimiliki seorang karyawan, diantaranya:

- a. Tuntutan tugas, seperti letak pekerjaan maupun kondisinya. Ini merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan dari karyawan tersebut.
- b. Tuntutan peran, ini adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan beberapa tuntutan yang diterima oleh individu dalam peran tertentu di perusahaan.
- c. Tuntutan antar pribadi, ini adalah suatu hal yang terjadi karna adanya individu lain yang mempengaruhi mereka dalam bekerja.

- d. Struktur organisasi, gambaran dari organisasi sebuah perusahaan. Hal ini biasanya disebabkan oleh ketidakjelasan lokasi, wewenang dan tanggung jawab.

5. Kinerja Karyawan

Adapun beberapa pengertian kinerja karyawan berdasarkan para ahli, antara lain yaitu: Chandra dan Priyono (2016), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah strata dari seorang individu untuk mencapai suatu yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut melalui beberapa indikator tertentu. Kadek (2017), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan sebuah output yang harusnya didapatkan oleh karyawan dan bisa diperhatikan berdasarkan apa yang sudah atau sedang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kinerja seperti sebuah prestasi dalam bekerja ataupun luaran dari karyawan yang telah bekerja. Kinerja dari setiap karyawan memang tidaklah sama karna setiap tenaga kerja mempunyai keahlian serta keterampilan yang berbeda dan tidak sama, namun dasar dari kinerja ini merupakan tercapainya suatu tujuan dari organisasi.

Sesuai dengan hal diatas, maka bisa disimpulkan apabila kinerja karyawan merupakan strata kemampuan atau output yang sudah dicapai sehabis sehabis energi kerja melakukan pekerjaan yang diberikan sinkron menggunakan jobdesknya.

Menurut Robbins (2016) inilah indikator-indikator yang bisa dipakai untuk mengukur pencapaian dari setiap karyawan yang ada di organisasi, hal ini yaitu:

- a. Kualitas Kerja
Kualitas kerja tenaga kerja bisa dilihat sesuai dengan hasil dari pekerjaan yang didapatkan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Faktor kualitas ini dilihat dari seberapa sempurna karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.
- b. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah atau unit yang berhasil didapatkan atau dikerjakan tenaga kerja dalam tempo waktu sesuai yang diberikan atasan.
- c. Ketepatan Waktu
Hal ini adalah taraf pekerjaan yang bisa diselesaikan karyawan dan berapa lama waktu yang dibutuhkannya dalam menyelesaikan pekerjaan ini. Hal ini bisa ditinjau berdasarkan sudut koordinasi menggunakan output hasil dari karyawan tersebut dan bagaimana ia memaksimalkan waktu yang ada untuk melakukan kegiatan lainnya.
- d. Efektifitas
Efektifitas adalah taraf dalam menggunakan sumber daya lainnya yang bisa dimaksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- e. Kemandirian

Kemandirian adalah titik dimana seorang karyawan harus bisa melakukan pekerjaannya sendiri walau tanpa mendapatkan bantuan dari atasan maupun rekan kerja.

Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Baik langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tertentu. Menurut Gehee (2015), lingkungan kerja erat kaitannya dengan lingkungan seperti pencahayaan, suara, dan udara.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Khoe (2016) dan Pratama dan Wismarein (2018) hal ini menunjukkan pada dasarnya lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar hal itu, maka perumusan hipotesis awal yaitu:

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja juga bisa berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai harapannya di masa yang akan datang serta juga ada keterkaitannya dengan kinerja. Munandar (2014) menyatakan bahwa beban kerja ialah tanggungan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya dan wajib dituntaskan dalam tempo waktu tertentu dan memanfaatkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya.

Studi sebelumnya oleh Friska (2017) juga menunjukkan bahwa beban kerja ternyata berpengaruh pada kinerja karyawan dan atas dasar hal itu, maka perumusan hipotesis awal yaitu:

H2: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Bumi Menara Internusa Surabaya

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja juga ialah hal yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa semakin tinggi atau malah rendah tergantung dari seberapa stres karyawan tersebut dan bagaimana penerapan manajemen stres dilakukan. Tarwaka (2015) menyatakan bahwa stres merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan penyakit baik fisik maupun mental.

Penelitian sebelumnya oleh Nurul Hidayah (2021) menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya stres yang dialami tenaga kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurul terbukti bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Atas dasar itu, maka perumusan hipotesis awal yaitu:

H3: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Bumi Menara Internusa Surabaya

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja dengan aman dan nyaman, mengurangi beban kerja dan stres, serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Ahmad et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja semuanya mempengaruhi kinerja dari karyawan secara bersamaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ketiga variabel tersebut terbukti secara simultan merupakan variabel penting dalam menentukan naik atau turunnya kinerja dari karyawan.

Atas dasar hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis awal yaitu:

H4: Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya yang berlokasi di Jl. Margomulyo No. 4E mulai tanggal 5 November hingga 10 November 2021.

2. Jenis dan Sumber Data

Pada dasarnya ini ialah penelitian yang tidak menggunakan teknik sampling. Hal ini dilakukan mengingat banyaknya pekerja kantoran di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya (Plant Baru) sebesar 51 karyawan, atas hal ini maka sampelnya ialah seluruh karyawan kantor plant baru. Sehingga sampel untuk penelitian ini yaitu seluruh karyawan kantor plant baru (divisi ikan dan corporate) di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. Ada dua data yang dipakai yaitu data primer dan didapatkan secara langsung oleh peneliti dari sumber utama yaitu karyawan kantor PT. Bumi Menara Internusa serta data sekunder yaitu data tentang gambaran umum di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.

3. Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi ialah suatu objek yang dipilih oleh peneliti berdasarkan suatu ciri-ciri tertentu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut sehingga bisa diambil kesimpulan

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017) merupakan beberapa bagian dari keseluruhan yang ada untuk dilakukan penelitian. Metode dalam mengambil sampel adalah metode yang digunakan dalam proses pengambilan atau penentuan

siapa saja objek yang terpilih dalam penelitian. Ada juga beberapa teknik sampling yang bisa dipakai untuk meneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih seluruh karyawan kantor (Plant Baru) PT. Bumi Menara Internusa sebagai populasi dalam penelitian. Jumlah karyawan kantornya yaitu sebesar 51 orang yang terdiri dari 35 orang bagian divisi kantor ikan, 16 orang bagian divisi corporate. Selain itu teknik sampling yang dipilih peneliti dalam hal ini yaitu *Non-Probability Sampling*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Ini merupakan sebuah hal utama dalam membuat penelitian ini berhasil karena pada dasarnya tujuannya yaitu untuk mengumpulkan data-data. Tentang cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data maupun segala informasi penting yang bisa mendukung adanya penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara membuat kuesioner, untuk responden yang secara logis terkait dengan masalah penelitian, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

Kuesioner disebar ke seluruh karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa dan memiliki skala pengukuran dalam setiap jawabannya atau yang disebut dengan Skala Likert. Skala ini berupa:

Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Netral	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

5. Definisi Variabel

Sesuai judul yang sudah diambil, peneliti mencari pengaruh antar variabel serta juga pengaruh variabel yang lain dalam satu hubungan kausal atau yang artinya mencari sebab akibat tentang apakah variabel yang satu akan berpengaruh terhadap yang lainnya. Hal ini terdiri dari variabel bebas (variabel independen) yang berarti sebuah variabel yang bisa memberikan pengaruh terhadap yang lain serta variabel tidak bebas (variabel dependen) yang berarti variabel yang bisa dipengaruhi oleh lainnya.

a. Variabel Independen (X)

Ada tiga variabel independen yang ada dalam penelitian ini, diantaranya yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) serta Stres Kerja (X3)

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y)

6. Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

a. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ialah uji melihat tentang daftar pertanyaan yang disebar dan

digunakan untuk meneliti pertanyaan tersebut apakah valid ataupun tidak valid. Menurut Ghozali (2018), Pearson Correlative adalah uji yang dapat digunakan mengukur uji validitas dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Caranya yaitu melakukan korelasi bivariative pada masing-masing variabel. Untuk menentukan hasilnya, perlu untuk melakukan perbandingan nilai r_{hitung} atau nilai Pearson Correlation dengan r_{tabel} . Apabila hasilnya yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner yang diajukan ke responden dinyatakan valid. Sementara apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner yang diajukan ke responden bisa disebut sebagai tidak valid atau tidak bisa diteruskan.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), alat uji yang digunakan untuk mengukur indikator dalam penelitian disebut uji reliabilitas. Apabila responden menjawab kuesionernya secara konstan atau stabil, maka bisa dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel. Batas reliabel kuesioner tersebut yaitu apabila nilainya diatas nilai Cronbach's Alpha yaitu lebih dari 0,70.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji yang dipakai dalam menentukan semua variabel yang ada memiliki distribusi yang normal adalah menggunakan uji normalitas data. Uji ini mengacu pada grafik normal probability plot, apabila terlihat bahwa titik yang ada atau datanya terletak di area sekitar garis, bisa dinyatakan jika data tersebut terdistribusi secara normal. Cara lain untuk mendeteksi yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnof, dan dinyatakan normal apabila residual distribusinya memiliki nilai signifikan $>0,05$.

Uji Multikolinieritas

Uji yang dipakai dalam membuktikan ada atau tidak adanya suatu hubungan yang diantara beberapa variabel independen yaitu menggunakan uji multikolinieritas.

Cara untuk membuktikan munculnya multikolinieritas yaitu dengan dilihat adanya nilai tolerance dan variance infalation factor (VIF). Menurut Ghozali (2018), apabila nilainya kurang dari 0,01 namun lebih dari 10 maka dikatakan bahwa terjadi multikolinieritas dalam penelitian tersebut. Begitu pula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah salah satu uji yang dipakai untuk membuktikan suatu model regresi apabila terdapat ketidaksamaannya varians dan residual dari yang lainnya. Untuk melihat hal ini perlu memperhatikan grafik scatterplot nya. Dikatakan terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titiknya tidak bisa menyebar secara acak namun malah seperti membentuk suatu pola.

Uji Autokorelasi

Ini ialah sebuah uji yang dipilih untuk meneliti terdapat korelasi yang

mengganggu pada periode t pada pengganggu yang ada di waktu penelitian sebelumnya.

c. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Ini adalah sebuah analisis yang dipakai dalam melihat keteradaan sebuah hubungan diantara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Analisis ini dipilih untuk melihat sebuah arah hubungan antar variabel, mungkinkah arah hubungannya bernilai positif atau malah bernilai negatif.

Uji t

Uji t statistik ialah sebuah uji yang dipakai untuk meneliti keberadaan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji ini bisa dilaksanakan dengan cara yaitu melihat pada tabel dan disesuaikan dengan jumlah responden serta standar error dari sampel yang ada. Kriteria menerima atau menolak H_0 menggunakan margin of error 5% dengan penjelasan yaitu:

- a. Apabila hasilnya terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila hasilnya terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji yang digunakan dalam menganalisis apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh pada variabel dependen adalah menggunakan uji F. Rumus yang bisa digunakan untuk menguji F, menggunakan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 (tingkat kesalahan 5%) yaitu sebagai berikut:

- a. Apabila hasilnya terbukti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Apabila hasilnya terbukti bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Koefisien Determinasi

Dalam membuktikan besar kecilnya seberapa besar pengaruh yang ada diantara variabel, maka bisa menggunakan koefisien determinasi. Nilainya dapat digambarkan dengan prosentase dalam menunjukkan besarnya sebuah pengaruh yang dimiliki sebuah variabel independen terhadap variabel dependennya, dimana digambarkan ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) memiliki kontribusi atau peran yang besar terhadap penelitian ini. Semakin kecil nilai prosentasenya semakin kecil pula kontribusi atau peran variabel X1, X2 dan X3 dalam mempengaruhi variabel terikat Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,842	VALID
	X1.2	0,829	VALID
	X1.3	0,909	VALID
	X1.4	0,853	VALID
	X1.5	0,936	VALID
	X1.6	0,949	VALID
	X1.7	0,888	VALID
	X1.8	0,916	VALID
	X1.9	0,943	VALID
	X1.10	0,901	VALID
	X1.11	0,907	VALID
	X1.12	0,896	VALID
	X1.13	0,799	VALID
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,958	VALID
	X2.2	0,957	VALID
	X2.3	0,960	VALID
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,862	VALID
	X3.2	0,909	VALID
	X3.3	0,885	VALID
	X3.4	0,855	VALID
	X3.5	0,903	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,915	VALID
	Y.2	0,875	VALID
	Y.3	0,886	VALID
	Y.4	0,935	VALID
	Y.5	0,930	VALID

Sumber: data diolah, 2021

Dalam uji validitas, r_{tabel} nya yaitu sebesar 0,2759 dan pada tabel berikut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dengan hasil ini, maka kuesioner yang disebarakan yaitu mengenai Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja adalah Valid dan bisa digunakan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
----------	-------------------	-------	------------

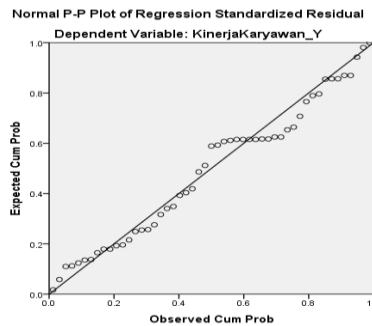
Lingkungan Kerja	0,978	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,955	0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,929	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,947	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Sesuai hasil uji dalam yang terlihat ini menampilkan apabila nilai Cronbach's Alpha yaitu semua menunjukkan nilai diatas 0,7. Berdasarkan hasil ini, maka bisa dibuktikan bahwa tanggapan responden dinilai konsisten atau tetap dari kuesioner satu ke kuesioner yang lainnya.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89544831
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.097
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Gambar 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: data diolah, 2021

Sesuai dengan hasil uji diatas, bisa dibuktikan bahwa bahwa titiknya berada disekitar garis dan nilai signifikansi yang terlihat yaitu $0,200 > 0,5$. Maka dari ini bisa ditarik kesimpulan bahwa uji ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistiks	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LingkunganKerja_X1	.348	2.871
BebanKerja_X2	.187	5.348
StresKerja_X3	.152	6.572

a. Dependen Variabel:
KinerjaKaryawan_Y

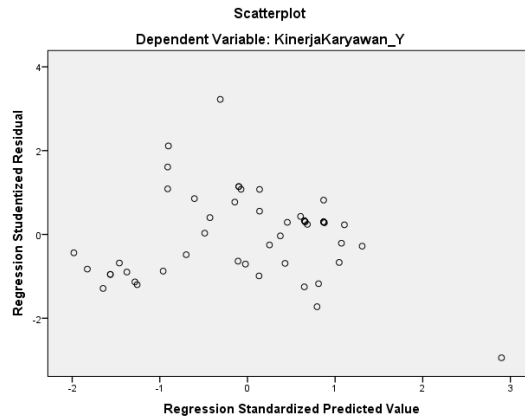
Sesuai dengan hasil uji tersebut, bisa terlihat bahwa:

- Variabel Lingkungan Kerja (X1), nilai tolerance $0,348 > 0,1$ dan VIF $2,871 < 10$
- Variabel Beban Kerja (X2), nilai tolerance $0,187 > 0,1$ dan VIF $5,348 < 10$
- Variabel Stres Kerja (X3), nilai tolerance $0,152 > 0,1$ dan VIF $6,572 < 10$

Berdasarkan hasil dari ketiga variabel tersebut diatas, maka bisa dijelaskan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Uji Heteroskedastisitas

Sesuai dengan gambar dibawah ini, hasil ujinya terlihat bahwa titiknya meluas secara teracak dan tidak membentuk seperti suatu pola. Dari hal ini, bisa dibuktikan apabila penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: data diolah, 2021

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Model Summary^b

Mode	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.455	1.957

a. Predictors: (Constant),
StresKerja_X3,
LingkunganKerja_X1,
BebanKerja_X2

b. Dependen Variabel:
KinerjaKaryawan_Y

Sumber: data diolah, 2021

Sesuai hal yang terlihat pada hasil uji tersebut, nilai dw yaitu 1,957 sedangkan nilai dL yaitu 1,427 dan 4-Du yaitu 2,5727. Dari nilai ini terlihat bahwa nilai dw berada ditengah antara nilai dL dan 4-Du maka penelitian ini dikatakan tidak memiliki gejala adanya autokorelasi.

c. Uji Hipotesis
Asumsi Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standardi zed Coefficien ts
	B	Std. Error	Beta

1 (Constant)	-.152	.965	
LingkunganKerja_X1	.123	.038	.294
BebanKerja_X2	.040	.184	.027
StresKerja_X3	.848	.179	.652

a. Dependen Variabel:

KinerjaKaryawan_Y

Sumber: data diolah, 2021

Sesuai dengan hal tersebut, untuk analisis regresi linier berganda bisa ditarik kesimpulan bahwa antara lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja nilainya pada kinerja karyawan yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,152 + 0,123 X_1 + 0,040 X_2 + 0,848 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka:

- Nilai konstanta yang dihasilkan (α) adalah -0,152 yang bernilai negatif dan menunjukkan arah hubungan yang berlawanan.
- Nilai koefisien β_1 lingkungan kerja yaitu sebesar 0,123. Nilainya yaitu positif serta arah hubungannya terlihat memiliki arah yang sama
- Nilai koefisien β_2 beban kerja yaitu sebesar 0,040 bernilai positif dan menunjukkan arah hubungan searah.
- Nilai koefisien β_3 beban kerja yaitu sebesar 0,848 bernilai positif dan menunjukkan arah hubungan searah.

Uji t

Tabel 6. Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.157	.876
LingkunganKerja_X1	3.228	.002
BebanKerja_X2	.218	.828
StresKerja_X3	4.727	.000

a. Dependen Variabel:
KinerjaKaryawan_Y
Sumber: data diolah, 2021

Sesuai dengan hal yang telah dilakukan, maka hasil lengkapnya dijelaskan seperti berikut:

- a. Pengujian secara parsial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dari hasil pengolahan t_{hitung} sebesar $3,228 > 2,01174$ dengan nilai signifikan yang juga dibawah angka 0,05, maka dari hal ini dapat ditarik kesimpulan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Pengujian secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil pengolahan t_{hitung} sebesar $0,218 < 2,01174$ dengan tingkat signifikan diatas 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan apabila variabel beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan artinya H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.
- c. Pengujian secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil pengolahan t_{hitung} sebesar $4.727 < 2,01174$ dengan nilai signifikan yang juga dibawah angka 0,05, maka dari hal ini bisa ditarik kesimpulan apabila variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji F

Tabel 7. ANOVA

Model	F	Sig.
1 Regression	99.643	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependen Variabel:
KinerjaKaryawan_Y
b. Predictors: (Constant),
StresKerja_X3, LingkunganKerja_X1,
BebanKerja_X2

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan, maka ditemukan yaitu nilai signifikansi dari uji ini yaitu $0,000 < 0,005$ dan nilai F_{hitung} $99,643 > 2,8$ maka hal ini bisa menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan artinya bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.930 ^a	.864	.855

a. Predictors: (Constant),
StresKerja_X3,
LingkunganKerja_X1,
BebanKerja_X2

Sumber: data diolah, 2021

Sesuai dengan perhitungan yang dilakukan, koefisien determinasi mendapatkan 0,864 atau 86,4%. Artinya, 86,4% variabel kinerja tenaga kerja bisa diketahui oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja. Namun yang sebanyak 13,6% bisa dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

PT. Bumi Menara Internusa adalah perusahaan yang berdiri dalam bidang makanan laut yang berkualitas dan bernutrisi mulai dari udang, kepiting hingga berbagai jenis ikan. PT. Bumi Menara Internusa berdiri sejak tahun 1989 yang terdiri dari sekelompok individu yang memiliki semangat, berkompeten serta berpendidikan tinggi dalam memberikan makanan berkualitas terbaik bagi dunia. Perusahaan ini memiliki cukup banyak cabang dan cabang pengolahan besarnya ada di Lamongan, Dampit serta Surabaya yang sekaligus sebagai plant utama.

PT. Bumi Menara Internusa adalah perusahaan yang telah aktif dalam melakukan ekspor produknya ke seluruh penjuru dunia. Perusahaan ini tercatat memiliki tiga pabrik utama dengan beberapa pabrik pembantu dan total karyawan yang lebih dari 5.000 dan hanya 51 karyawan yang bekerja di kantor pusat (plant baru) Surabaya.

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, maka PT. Bumi Menara Internusa harus selalu efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Serta juga harus terus memperhatikan kesejahteraan dari karyawannya yang telah menjadi tulang punggung perusahaan dalam menggerakkan roda manajemen perusahaan.

Ini adalah kesimpulan yang bisa ditarik dalam penelitian yang telah peneliti lakukan:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.

- b. Beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.
- c. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.
- d. Lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini tidak lepas dari yang Namanya kekurangan. Oleh sebab itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja agar melakukan penelitian lebih mendalam guna mengetahui hal apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zavana Publishing.
- Ahmad, Yuliya et al. 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): 2811-20.
- Asbath, Raunaqi. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim
- Ashar Sunyoto Munandar. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press, Depok.
- Chandra, T dan Priyono., (2016). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya*. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020
- Friska Aprilia. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. *Jurnal JOM Fekon*. Vol.04. No.01.

- Gehee, Sinea. (2015). *The Best Way to Train The New Employee*. PT. Java Books : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikasi Berkah Mulia Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6 (6), 3370-3397.
- Khoe, R., dan Tewel, B. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors*. Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 4, Hal. 291-302.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Y.F., dan Wismarein, D. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Business Management Analysis Journal (BMAJ). Vol. 1 No. 1, Hal. 26-36.
- Ratnasari, Sri Langgeng, and Winner Clinton Purba. 2019. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Hutama Sukses." *Jurnal Bening* 6(1): 180.
- Robbins, P. Stephen dan Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16. Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD. Bandung : Alfabeta, CV.

Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri. Solo: Harapan Press.