

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FORISA NUSAPERSADA LAMONGAN

Miftahul Huda

Moh. Azus Shony Azar

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

miftahulhuda@unisda.ac.id

azus@unisda.ac.id

Abstract : *This study aims to determine the Work environment, work stress and workload on the performance of PT. Forisa Nusapersada Lamongan employees. The hypothesis proposed in this study are: a). Work environment influences the performance of PT Forisa Nusapersada Lamongan employees. b). Job stress affects the performance of PT Forisa Nusapersada Lamongan employees. c). Workload affects the performance of PT Forisa Nusapersada Lamongan employees. The population in this study were all employees who were in PT Forisa Nusapersada Lamongan as many as 97 people. The sample used was 97 respondents. The sampling technique used in this study was to use the "saturated sampling" method. Saturated sampling method is a sample determination technique if all members of the population are used as samples. Data was obtained through primary data by distributing questionnaires to be responded to and secondary data through some data obtained from PT Forisa Nusapersada Lamongan. The statistical method used is the Data Quality Test (Test Validity and Reliability), Multiple Linear Regression Analysis, Classic Assumption Test (Normality Test, Multicollonierity Test, Heteroscedasticity Test and Autocorrelation Test), Model Feasibility Test (F Test and Detremination Coefficient Test) and Testing Hypothesis (t test). The test results show that both partially and simultaneously, Work environment variabels have a significant effect on employee performance, work stress variabels have a significant effect on employee performance and workload variabels have a significant effect on employee performance*

Keywords : *Work environment, Job Stress, Workload and Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : a). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan. b). Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan. c). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT.Forisa Nusapersada Lamongan sebanyak Jumlah populasi 97 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 97 responden, Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode "sampling jenuh". Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data diperoleh melalui data primer dengan cara membagikan kuesioner untuk ditanggapi dan data sekunder melalui beberapa data yang diperoleh dari PT.Forisa Nusapersada Lamongan. Metode statistik yang digunakan adalah Uji Kualitas data (Uji Validitas dan Realibilitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi), Uji Kelayakan Model

(Uji F dan uji Koefisien Detreminasi) dan Pengujian Hipotesis (Uji t). Hasil pengujian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan, variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat dan mudah diakses mengakibatkan ketatnya persaingan di dunia usaha. Hal ini pastinya memaksa banyak kalangan usaha untuk meningkatkan kualitas dari kinerjanya. Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan agar berprestasi, atau meningkatkan kinerjanya. Dalam mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan atau pekerjaan yang telah dibebankan serta dapat beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital.

Beban kerja yang tinggi bias menimbulkan stress, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja (performance) adalah lingkungan atau tempat ia bekerja. Mahardikawanto (2013) menyatakan bahwa:“Lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran,

keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya”.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Forisa nusapersada lamongan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti “Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Forisa Nusapersada Lamongan”..

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup gabungan antara bawahan dan atasan,

hubungan antara rekan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Wahyuningtyas (2013) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

2. Pengertian Stress

Menurut handoko (2014:201) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

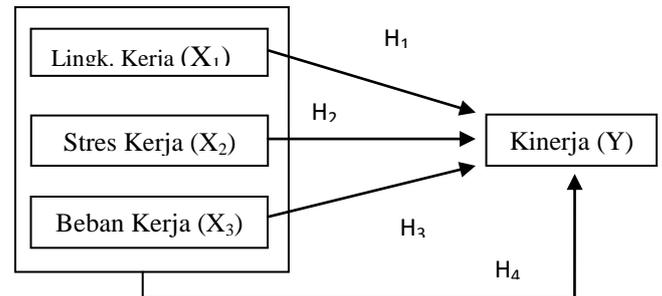
3. Pengertian Beban Kerja

Menurut Artadi (2015:23), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

4. Pengertian Kinerja

Menurut Guritno dan Waridin(2005) dalam skripsi Budhi (2012:4) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan

Kerangka Konseptual



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = “Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Forisa nusapersada lamongan”.

H2 = “Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Forisa nusapersada lamongan”.

H3 = “Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Forisa nusapersada lamongan”.

H4 = “Lingkungan kerja, Stress Kerja, Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Forisa nusapersada lamongan”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan eksplanatori Menurut Arikunto (2014:121) metode eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan lainnya.

Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang

peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Sugiyono, 2016:80). Jadi, populasi dalam penelitian adalah Karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel menurut Sugiyono (2019:135) jumlah anggota sampel dinyatakan dengan ukuran sampel, jumlah sampel yang diharapkan 100% (sampel total) mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri

Adapun Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini akan dikemukakan teori-teori sebagai berikut:

1). Variabel bebas terdiri dari :

a. Lingkungan (X1)

Wahyuningtyas (2013) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan
2. Suhu Udara
3. Kebisingan
4. Dekorasi/Tata Ruang
5. Hubungan Karyawan

(Wahyuningtyas, 2013)

b. Stres Kerja (X2)

Hermita(2011:27)

mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik jajaran pemimpin (manajer) maupun

jajaran yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli atau profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

Indikator stres kerja yang digunakan untuk mengukur stres kerja karyawan dalam instrumen penelitian menurut Sunyoto (2015:91) dalam skripsi Hermita(2011:27) adalah:

1. Terlalu banyak beban kerja
2. Ketidacukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
3. Tidak memahami pekerjaan
4. Karir yang tidak berkembang
5. Tingginya tuntutan pekerjaan

c. Beban Kerja (X3)

Pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Pabundu (2014: 121-128) dalam skripsi Praditya indicator untuk mengukur beban kerja yaitu :

1. Jumlah pegawai yang cukup
2. Target
3. Standart kerja
4. Semangat kerja
5. Kualitas kerja

2). Variabel terikat adalah

Kinerja Karyawan (Y)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:13) dalam skripsi Budhi (2012:4), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006:206) dalam skripsi Budhi (2012:4) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas
2. Efektivitas
3. Semangat kerja
4. Disiplin kerja
5. Ketepatan kerja

Analisis data yang dipakai dengan menggunakan SPSS ver 22 adalah :

1. Uji validitas

Menurut Imam Ghazali (2018:51). Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang tidak berbeda antara data yang di laporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Bisa di katakan validitas apabila r hitung lebih besar dari r table dan nilai r positif dengan alpha 0,05, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Menurut Imam Ghazali (2018:45) mengemukakan bahwa, uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai Cronbach Alpha > 0.70 ini berarti kuesioner tersebut dikatakan reliabel dan disebarkan ke responden untuk

dijadikan sebagai instrumen penelitian.

1. Jika Cronbach alpha > 0.70 maka dinyatakan reliabel

2. Jika Cronbach alpha $< 0,70$ maka dinyatakan tidak reliable

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:227), Analisis regresi linier berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier.

Rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut : Djarwanto, 2000 : 309).

Persamaan : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Stres Kerja

X3 : Beban Kerja

e : Standar eror

4. Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent. Imam Ghazali (2018:97).

5. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). model regresi yang dikatakan baik harus tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dan variabel –variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal yaitu variabel bebas dengan nilai korelasi antar variabel bebas = 0, multikolinieritas ditinjau dari nilai Tolerance dan variance Inflation Factor (VIF).

Cara mendeteksi dalam model regresi yaitu sebagai berikut :

- 1) Nilai variabel Inflation Factor (VIF), suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu dengan nilai $VIF \leq 10$.
- 2) Nilai Tolerance, suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu dengan nilai $Tolerance \geq 0,10$.

b. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018: 111) menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya untuk data time series autokorelasi sering terjadi. Tapi data yang untuk sampelnya crosssection jarang terjadi Karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Mendeteksi autokorelasi dengan

menggunakan Durbin Watson (DW). Dengan membandingkan nilai Durbin Watson (DW) hitung dengan nilai Durbin Watson tabel, yaitu batas atas (Du) dan batas bawah (Dl). kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika DW, dL atau $> (4 dL)$ maka hipotesis 0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika DW terletak antara Du dan $(4-Du)$, maka hipotesis 0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika DW terletak antara dan diantara $(4- dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satupengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksi dengan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

Melihat grafik plot antara lain prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di- studentized. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastis.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak sebagai berikut :

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sebagai berikut :

a. Uji F atau Uji Simultan

Uji F Signifikan model regresi secara simultan di uji dengan melihat nilai signifikan dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, (V.Wiratna Sujarweni 2015:228).

Menentukan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai ($F_{hitung} < F_{tabel}$) atau Signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- 2) jika nilai ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau Signifikan < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji T atau Uji Parsial

Uji T atau yang biasa dikenal dengan Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi untuk mengetahui signifikan atau setidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Menurut V.Wiratna Sujarweni (2015:229)

Menentukan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau Signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- 2) Jika nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas seperti pada tabel dibawah ini

Tabel. 1

Hasil Uji Validitas

Variabel Lingkungan kerja (X1)				
X1	X1.1	0.886	0.199	Valid
	X1.2	0.816	0.199	Valid
	X1.3	0.932	0.199	Valid
	X1.4	0.951	0.199	Valid
	X1.5	0.850	0.199	Valid
Variabel stres kerja (X2)				
X2	X2.1	0.955	0.199	Valid
	X2.2	0.900	0.199	Valid
	X2.3	0.908	0.199	Valid
	X2.4	0.885	0.199	Valid
	X2.5	0.955	0.199	Valid
Variabel Beban Kerja (X3)				
X3	X3.1	0.918	0.199	Valid
	X3.2	0.922	0.199	Valid
	X3.3	0.930	0.199	Valid

X3.4	0.880	0.199	Valid
X3.5	0.953	0.199	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Y	Y1	0.948	0.199 Valid
	Y2	0.926	0.199 Valid
	Y3	0.929	0.199 Valid
	Y4	0.960	0.199 Valid
	Y5	0.935	0.199 Valid

Sumber : Output Spss22

Uji validitas untuk ketiga variabel Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, diperoleh r hitung > r tabel. Oleh karena itu keseluruhan indikator dari ke tiga variabel tersebut dinyatakan Valid

B. Uji Reabilitas

Hasil Uji Validitas seperti pada tabel dibawah ini

Tabel. 2

Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach alpha	Standart reliabel	Karakteristik
X1	0.930	0.70	Reliabel
X2	0.945	0.70	Reliabel
X3	0.958	0.70	Reliabel
Y	0.968	0.70	Reliabel

Sumber : Output Spss22

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa X1,X2,X3 dan Y yang diolah menunjukan nilai Alpha lebih besar dari 0.70 berdasarkan kreteria (Bagozzi dan Yi,1988, Dalam Eisingerich dan Rubera,2010:27) dapat dikatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda seperti pada tabel dibawah ini

Tabel.3

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.184	.588		.143	.786
Lingkungan kerja	.493	.054	.305	8.452	.000

Stres Kerja	.325	.051	.230	6.358	.000
Beban Kerja	1.003	.020	.985	50.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Spss22

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b2X3 + e$$

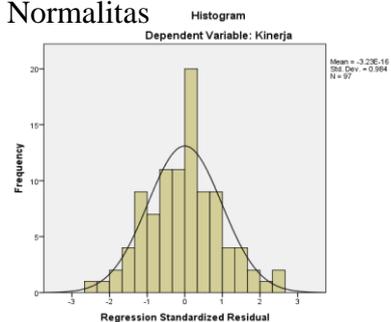
$$\text{Kinerja Karyawan} = 0.184 + 0,493 \text{ Lingkungan kerja} + 0,325 \text{ Stres Kerja} + 1.003 \text{ Beban Kerja} + 0.588 e.$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0.184 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan sebesar 0,493. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan tinggi juga kinerja karyawan.
3. koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan, maka akan menaikkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 1.003. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik beban kerja, maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Uji Asumsi Klasik

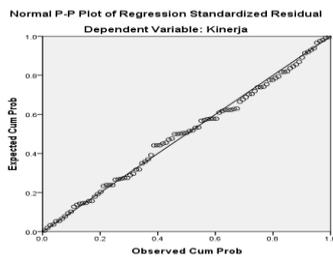
A. Uji Normalitas



Gambar. 2 Hasil Asumsi Normalitas

Sumber : Output Spss22

Dengan melihat tampilan grafik histogram Gambar diatas maka disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan grafik tersebut menunjukkan bahwa regresi tidak menyalahi Asumsi Normalitas, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena memiliki distribusi normal.



Gambar. 3 Hasil Asumsi Normalitas
Sumber : Output Spss22

Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot of Reggession Standartdized Resudal Dalam Gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan grafik tersebut menunjukkan bahwa regresi tidak menyalahi Asumsi Normalitas, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

B.Uji Multikolonieritas

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independent di atas 0.10 VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak dapat masalah multikolinieritas, maka model regresi ini layak untuk dipakai.

Tabel.4
Coefficients (a)
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Lingkungan kerja	.274	3.739
Stres Kerja	.275	3.642
Beban Kerja	.950	1.053

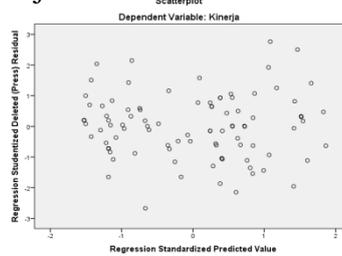
a. Dependent Variabel: Kinerja

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Output Spss22

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas



Gambar. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Output Spss22

Berdasarkan output di atas scatterplots di atas diketahui bahwa :

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar.
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola.

Dengan demikian disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

D.Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Table 4.12

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 ^a	.940	.961	1.10931	1.818

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Output Spss22

Dari hasil diatas menjelaskan bahwa:

Nilai Durbin Watson : 1.818

Nilai DU : 1.733

Dikatakan bebas autokorelasi apabila nilai DW (Durbin Watson) berada diantara DU dan 4-D $DU < DW < (4-DU) = 1.733 < 1,818 < (4-1.733)$

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari data tabel tersebut menyatakan bebas autokorelasi

4. Uji kelayakan model

A. Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel. 5
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3310.115	3	1103.372	796.641	.000 ^b
Residual	114.442	93	1.231		
Total	3424.557	96			

a. Dependent Variabel: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja, Stres Kerja

Sumber data: Output Spss22

Dari perhitungan tabel anova didapat nilai Fhitung pada model 1 didapat sebesar 796.641. Dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan df = $N(97) - K(3) = 94$, didapat nilai Ftabel = 1.986. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi pengaruh Lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah : $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $796.641 > Ftabel 1.986$. Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel. 6
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.184	.588		.143	.786
Lingkungan kerja	.493	.054	.305	8.452	.000
Stres Kerja	.325	.051	.230	6.358	.000
Beban Kerja	1.003	.020	.985	50.663	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Output Spss22

a. Variabel Lingkungan kerja

Terlihat bahwa thitung koefisien Lingkungan kerja adalah 8.452. sedangkan ttabel diperoleh dari data $N(97)$ sampel - $K(3)$ jumlah variabel independen dan dependen - $1 = 93$, maka ttabel sebesar 1.986. Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan thitung $> ttabel$, ($8.452 > 1.986$), maka Ha ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel stres kerja

Terlihat bahwa thitung koefisien stres kerja adalah 6.358, sedangkan ttabel sebesar 1.986. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan thitung $> ttabel$, ($6.538, > 1.986$), maka Ha ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Variabel Beban Kerja

Terlihat bahwa thitung koefisien beban kerja adalah 50.663, sedangkan ttabel sebesar 1,986. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,020 > 0,05$, sedangkan thitung $> ttabel$, ($50.663 > 1.986$), maka Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Koefisien Detreminasi (R2)

Tabel.7

Koefisien Detreminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 ^a	.940	.961	1.10931	1.818

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Output Spss22

Dari data output di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi

pada variabel Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 0.961 dan selehnya dipengaruhi faktor-faktor lain, dan untuk r square sendiri secara simultan berpengaruh sebesar 96,1sisanya 0,39 variabel yang tidak diteliti

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Forisa Nusapersada Lamongan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja diperoleh nilai thitung 8.452 > ttabel 1.986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.493, koefisien Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Forisa nusapersada lamongan.

B. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Forisa Nusapersada Lamongan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja diperoleh nilai thitung 6.358 < 1.986 ttabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.325, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Forisa nusapersada lamongan”

C. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Forisa Nusapersada Lamongan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja diperoleh nilai thitung 50.663 > ttabel 1.986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 > 0,05, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1.003, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Forisa nusapersada lamongan”.

D. Pengaruh Lingkungan kerja, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan.

Berdasarkan Uji F menunjukan bahwa variabel independen yang terdiri dari Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Forisa Nusapersada Lamongan. Nilai Fhitung sebesar 796.641 > Ftabel sebesar 1.986 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari $\alpha = 0.05$ sehingga dapat disimpulakan bahwa Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa data dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan uji t dari variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan, stres kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan, dan juga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Forisa Nusapersada Lamongan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan Uji F maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 di terima dan H_a di tolak,berarti secara simultan (bersama-sama) yaitu variabel Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Forisa Nusapersada Lamongan.
3. Dari ketiga variabel juga di ketahui bahwa variabel yang lebih dominan yaitu variabel beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Forisa Nusapersada Lamongan, bila di dibandingkan dengan Lingkungan kerja dan stress kerja.

Saran

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penting bagi Perusahaan untuk memahami dan member solusi tepat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk lingkungan kerja, stress dan beban kerja agar perusahaan dapat meningkatkan produktifitas PT.Forisa Nusapersada Lamongan
2. Diharap karyawan perlunya sebuah Lingkungan kerja kondusif agar setiap karyawan menjadi semangat sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.
3. Dalam sebuah kinerja perlu adanya beban kerja yang berimbang supaya secara signifikan bisa meningkatkan kualitas pekerjaan dalam bidang masing-masing.
4. Diharap bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel tentang penelitian yang sama dan

diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikkunto, suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta
- Artadi, Febri F.(2015), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Budhi, Andri S. (2012). *Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV Pt. Dan Liris Di Sukharjo*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dhania, Dhini Rama. (2010), *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Medical Representative Kudus*, Vol 1, Universitas Muria Kudus.
- Handoko T, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE: Yogyakarta.
- Hermita (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa Pangkep*, Universitas Hasanuddin Makasar.
- Noviansya dan Zunaidah, (2011), *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*, Universitas Batu Raja Sriwijaya.
- Mahardikawanto. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang.Skripsi*. Fakultas

- Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Pabundu, Tika, 2014, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Purbaningrat, Putu Melati. dan Bagus, I. (2015), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variable Mediasi*, Vol 4, Universitas Udayana Bali.
- Praditya dani S (2016). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Macanan jaya cemerlang*. Universitas negeri yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua, cetakan ke-1 Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Supranto, J. (2008), *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Tunjungsari, Peni. (2011), *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero)*, Vol 1, Universitas Computer Indonesia.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.