

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun



Milafatul Qoyyimah ^{a,1,*}, Tegoeh Hari Abrianto ^{b,2}, Siti Chamidah ^{c,3}

^a Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jalan Budi Utomo Nomor 10, Ponorogo 63471, Indonesia

¹ milafatul6@gmail.com*

* corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Workload
Work Stress
Work Environment
Employee Performance

This research aims to determine the effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance in the Production Section of PT. INKA Multi Solusi Madiun and the second to find out the most dominant variable among the variables of workload, work stress and work environment on the performance of the employees of PT. INKA Multi Madiun Solutions. The population in this study were all employees of PT. INKA Multi Madiun Solutions and the sample used in this study were 304 employees using Simple Random Sampling. The data analysis method used is Multiple Linear Regression with the help of SPSS. The results of this study indicate that: (1) Workload has a negative effect (-1,052) and has no significant effect on the performance of the employees of PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Work stres has a negative effect (-5.120) and is significant on the performance of the employees of PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) The work environment has a positive effect (10,873) and is significant on the performance of the employees of PT. INKA Multi Madiun Solutions, and (4) Workload, Work Stress and Work Environment have a positive effect on (49,969) and are significant together on the performance of employees of PT. INKA Multi Madiun Solutions.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Ardana dkk. (2013:3) “sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan akan tetapi dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres/tekanan kerja yang berlebihan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Dengan kata lain, perusahaan haruslah memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan-karyawannya.

Setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stres pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Pekerjaan harus dilakukan dengan keterampilan atau ilmu yang dimiliki karyawan-karyawan yang merasa tegang, ketakutan dan cemas akan menurunkan kinerja kondisi pekerjaan, tata kerja dan letak fisik serta struktur organisasi yang tidak jelas akan mengakibatkan menurunkan kinerja pada karyawan. Apabila stres yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun dan tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya pegawai bertambah besar. Tingginya target produktivitas yang telah disepakati pihak PT. INKA Multi Solusi dengan pihak pembeli dan para karyawan harus bekerja ekstra keras. Di situlah terkadang pihak perusahaan sering mengadakan lembur bagi karyawan karyawan-karyawannya, selain itu adanya batasan waktu untuk menyelesaikan tugas atau target menyebabkan stress kerja bagi karyawan.

Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Beban Kerja

Menurut Komarudin (1996) dalam Setiawan (2016:18) “beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu”.

Indikator Beban Kerja

Menurut (Suci R. Mar’ih Koesmowidjojo, 2017) “Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan, maka perlu pengidentifikasian. Oleh hal itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain:

- a. Kondisi kerja
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja menurut Handoko (2011:200) adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

Indikator Stres Kerja

“Indikator stres kerja menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan” (Pandi Efendi, 2018:65).

Indikator Lingkungan Kerja

“Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah :

- a) Penerangan, penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b) Suhu udara, suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c) Suara bising, suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- d) Penggunaan warna, penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- e) Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
- f) Kemampuan bekerja, kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g) Hubungan pegawai dengan pegawai, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya”.

Pengertian Kinerja Karyawan

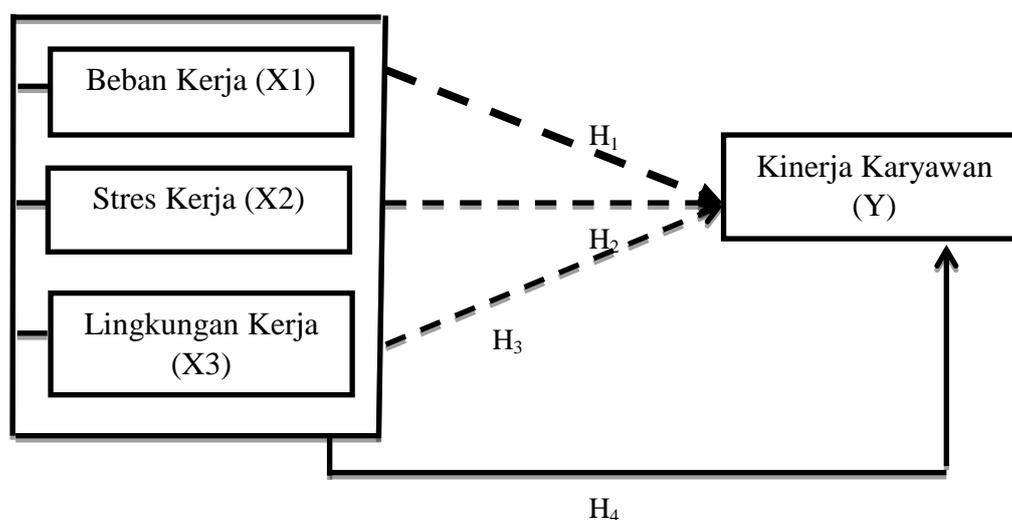
Sinambela (2012:136), mengemukakan “bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Indikator Kinerja Karyawan

“Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu adalah sebagai berikut (Tsui et al, 1997 dalam Mas’ud, 2004) :

- a) Kuantitas Kerja Karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b) Kualitas Kerja Karyawan, kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas

- pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- c) Efisiensi Karyawan, efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.
 - d) Usaha Karyawan, usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.
 - e) Standar Profesional Karyawan, standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan diaman dia bekerja.
 - f) Kemampuan Karyawan, kemampuan karyawan dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.
 - g) Ketepatan Karyawan, berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi”.



Bagan 1. Kerangka penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan” (Sugiyono, 2010). Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho₁ :“Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ha₁ :“Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ho₂ :“Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ha :“Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ho₃ :“Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ha₃ :“Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ho₄ :“Beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ha₄ :“Beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Ho₅ :”Stres kerja bukan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”

Ha₅ :”Stres kerja adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.INKA Multi Solusi Madiun yang beralamatkan di jalan Raya Surabaya-Madiun No.01. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun. Sampel yang diambil yakni adalah 304 karyawan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2010:402), “pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini yang digunakan adalah data primer, merupakan suatu data yang diperoleh peneliti berupa tanggapan responden dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. Selain melakukan pengamatan peneliti juga menggunakan metode data yang lain, yaitu :

4. Studi Lapangan

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Metode Angket/Kuesioner

5. Studi Kepustakaan

Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen” (Imam Ghozali, 2016:94). Rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan	:
Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b_1, b_2 & b_3	: Koefisien regresi variabel bebas 1, 2 dan 3
X_1	: Beban kerja
X_2	: Stres Kerja
X_3	: Lingkungan kerja
e	: Variabel Pengganggu/ <i>Standard Error</i> ”.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X)

a. Beban Kerja (X1)

Menurut Komarudin (1996) dalam Setiawan (2016:18) “beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu”. Menurut (Suci R. Mar’ih Koesmowidjojo, 2017) “Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan, maka perlu pengidentifikasian. Oleh hal itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain:

- a) Kondisi kerja
- b) Penggunaan waktu kerja
- c) Tarjet yang harus dicapai

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja menurut Handoko (2011:200) adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. “Indikator stress kerja menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah :

- a) Tuntutan tugas
- b) Tuntutan peran
- c) Tuntutan antar pribadi
- d) Struktur organisasi
- e) Kepemimpinan organisasi

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dala lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan” (Pandi Efendi, 2018:65). Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah :

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising,
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Kemampuan bekerja
- g) Hubungan pegawai dengan pegawai

d. Kinerja Karyawan

Sinambela (2012:136), mengemukakan “bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. “Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu adalah sebagai berikut (Tsui et al, 1997 dalam Mas’ud, 2004) :

- a) Kuantitas Kerja Karyawan
- b) Kualitas Kerja Karyawan
- c) Efisiensi Karyawan
- d) Usaha Karyawan
- e) Standar Profesional Karyawan
- f) Kemampuan Karyawan
- g) Ketepatan Karyawan”.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.611	.222		16.299	.000
Beban Kerja	-.030	.029	-.057	-1.052	.293
Stres Kerja	-.187	.036	-.246	-5.120	.000
Lingkungan Kerja	.466	.043	.597	10.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh suatu model persamaan regresi berganda, dimana nilai beta diambil dari *understandardized Coefficients* sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,611 - 0,030X_1 - 0,187X_2 + 0,466X_3 + 0,891$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$a = 3,611$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut konstanta adalah sebesar 3,611. Nilai tersebut dapat dijelaskan pada saat variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,611 satuan.

$$b_1 = -0,030$$

Variabel beban kerja (X1) memiliki koefisien regresi yang bertanda negatif -0,311 menunjukkan adanya pengaruh negatif antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap penurunan beban kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar -0,030 satuan $b_2 = -0,187$. Variabel stres kerja (X2) mempunyai koefisien regresi yang bertanda negatif -0,030 menunjukkan adanya pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap penurunan stres kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar -0,187 satuan. $b_3 = 0,466$. Variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien yang bertanda positif 0,466 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,466 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 18.00 ditunjukkan dalam tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.327	.12559	1.859

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

“Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (bisa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu” menurut Iqbal (2015). Nilai koefisien Determinasi / *R Square* (R^2) dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,327 atau 32,7%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen (variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 32,7% dan sisanya 67,3% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 variabel beban kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,052 lebih besar dari t_{tabel} -1.967 dengan nilai signifikansi $0,293 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. INKA Multi Solusi Madiun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 variabel stres kerja (X2) dengan nilai t_{hitung} sebesar -5,120 lebih besar dari t_{tabel} -1.967 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sinta Monika (Universitas Komputer Indonesia) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 3 variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,873 lebih besar dari t_{tabel} 1.967 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yunni Rusmawati DJ (2015) yang menyatakan “bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal”.

4. Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} sebesar 49,969 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $49,969 > 2,40$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang penulis dapatkan dari hasil analisis, penelitian dan pembahasan ialah antara lain:

1. Variabel X1 (beban kerja) memiliki t_{hitung} lebih dari t_{tabel} atau $(-1,052) > t_{tabel}$ (-1,967) dengan nilai signifikansi $0,293 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya “Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.
2. Variabel X2 (stres kerja) memiliki t_{hitung} lebih dari t_{tabel} atau $(-5,120) > t_{tabel}$ (-1,967) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.
3. Variabel X3 (lingkungan kerja) memiliki t_{hitung} lebih dari dari t_{tabel} atau $10,873 > 1,967$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa. H_a diterima dan H_0 ditolak yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

4. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $49,969 > 2,40$ dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha4 diterima yang berbunyi “Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun”.
5. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan. Karena memiliki t_{hitung} paling besar diantara variabel lainnya dengan nilai 10,873, dan memiliki nilai signifikansi paling kecil atau mendekati nol diantara variabel lainnya dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Andrea Senova, M. A. (2014). *Work tress as a worldwide problem in present time. Social and Behavioral Sciences 109 (2014) 312 – 316 .*
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astianto, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- Audrey Josephine, D. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) . *AGORA .*
- BUDIARDJO, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Bussinesdictionary. Definition Workload . Di akses tanggal 8 mei 2019. <http://www.bussinesdictionary.com/definition/workload.html>
- Devinasari, D. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Workshop PT. INKA Multi Solusi Madiun).
- DJ, Y. R. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra Di Surabaya.
- Dr. T. Hani Handoko, M. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Dra.Umi Farida, M. .. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Efendi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Febriani, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Ponorogo.
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Undip.
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. Social and Behavioral Sciences 229 (2016) 289 – 297 .*
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan delapan belas, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Jalal Hanaysha (2016). "Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment".
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis BebaN kERJA*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luh Mang Indah Mariani, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Paguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Luh Kadek Budi Martini, Ni Wayan Safitri (2018). "The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali.
- Mayasari Mia and Aurik Gustomo. " *Workload Analysis On Cv.Saswco Perdana*". *Journal Of Business And Management* Vol. 3, No.6, 2014: 673-681
- Margaritha J. Tulangow, David P.E.Saerang, Farlane S. Rumokoy. "The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention Case Study At PT. Wika Reality Manado.

- Muhammad Naeem Shahid. Khalid Latif. DR. Nadeem Sohail. Muhammad Aleem Ashraf. "Work Stress And Employee Performance In Banking Sector Evidence From District Faisalabad, Pakistan.
- P.Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Samuel Tulenan (2015). "The Effect Of Work Environment And Compesation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado".
- Steffany Elizabeth Leonora Lalu, S. L. H.V.J. Lopian, (2016)."Analyzing The Effect Of Work Life Conflict And Job Stress On Employee Performance (Study At The Main Of PT. BANK SulutGO).
- Sitepu, A. T. (2013). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manjemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- SUGIYONO. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Uma Sekaran, R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widagdo, H. B. (2009). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTO Ibu Kartini Semarang.
- Yudha Aditiyawarman, d. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot . *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 43.
- Hart and Staveland. Definisi Beban Kerja. diakses 9 mei 2019 dari <https://en.wikipedia.org/wiki/Workload>