

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DITINJAU DARI ASPEK STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

Rokhmatur Rohmah¹, Suhardi²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
rokhmaturohmah12@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 29/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of work stress, workload and work environment partially and simultaneously on employee performance in the production section of PT Temprina Media Grafika Nganjuk. This study used quantitative approaches and causal techniques. The number of respondents was 40 permanent employees in the production department with total sampling techniques. Using multiple linear regression analysis method with the help of SPSS data processing application version 26. From the results of the study shows partially or simultaneously work stress, workload and work environment have a significant effect on employee performance in the production section of PT Temprina Media Grafika Nganjuk. It is expected that in the future, PT Temprina Media Grafika Nganjuk will be able to pay more attention to work stress, workload and work environment in order to improve employee performance results. It is hoped that PT Temprina Media Graphic Nganjuk will pay attention to work stress, workload and work environment in order to improve employee performance.

Keywords: *Work Stress, Workload, Work Environment, Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik kausal. Jumlah responden sebanyak 40 karyawan tetap pada bagian produksi dengan teknik total sampling. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi pengolah data SPSS versi 26. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan selanjutnya PT Temprina Media Grafika Nganjuk untuk memperhatikan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Di era digital ini, perusahaan percetakan masih bertumbuh cepat dengan dibantu adanya teknologi yang membuat perusahaan industri percetakan lain masih bersaing dan memperluas pangsa pasar dengan cara memproduksi menggunakan Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ). Peningkatan pada industri percetakan sebesar Rp. 20,14 triliun pada kuartal II/2022 dan masih bertahan pada masa pandemi Covid-19 [1]. Namun 71% perusahaan percetakan pernah mengalami penurunan omset lebih dari 40% sejak Januari-April 2020 dan dalam satu perusahaan harus mengurangi karyawan atau PHK berkisar 25-100 orang [2]. Dengan adanya penurunan omset, perusahaan percetakan harus melakukan inovasi agar dapat mempertahankan eksistensi di era digital dan mampu bersaing dengan media online. Dengan adanya semakin baik kinerja karyawan dapat memberikan keberhasilan atau kemudahan dalam mencapai target kerja yang tepat dan membuat perusahaan mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan merupakan evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi [3]. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya di perusahaan [4]. Peneliti menyimpulkan dari pemahaman ini bahwa kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan dengan menggunakan semua keterampilan untuk menghasilkan hasil terbaik serta memperhatikan kuantitas dan kualitas. Agar kinerja karyawan meningkat perusahaan tentunya harus memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan [5]. Stres kerja merupakan keadaan tegang yang mempengaruhi keadaan emosional, mental dan fisik seseorang [6]. Efek stres kerja berbanding terbalik dengan adanya potensi karyawan dalam melakukan kinerja yang baik, karena dapat ditarik kesimpulan jika seseorang mengalami stres ditempat kerja dan karyawan sulit melakukan kinerja yang maksimal bahkan lebih cenderung mengabaikan tanggung jawab dalam pekerjaannya [7]. Setelah memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan, tentu perusahaan harus memberikan beban kerja yang sesuai dengan jobdesk karyawan.

Beban kerja di tempat kerja tidak hanya meliputi kelebihan pekerjaan, tetapi juga sama/setara atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan [8]. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu [9]. Setelah memberikan beban kerja yang sesuai dengan jobdesk karyawan, maka perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [10]. Meskipun lingkungan kerja tidak menyelesaikan siklus perakitan dalam sebuah asosiasi, namun tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja [11]. Peneliti menyimpulkan dari pemahaman ini bahwa lingkungan kerja merupakan suasana yang meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pekerja ruang kerja dan fasilitas yang nyaman untuk menunjang pekerjaannya sehingga tingkat produktivitas yang ditemukan konsisten dengan tujuan organisasi.

Penulis menjadikan PT Temprina Media Grafika Nganjuk yang beralamatkan di Jalan Raya Ngrajek, Desa Sambirejo, Kecamatan Tanjunganom, Kabupaten Nganjuk sebagai obyek penelitian. PT Temprina Media Grafika Nganjuk memiliki 40 karyawan tetap pada bagian produksi yang dibagi dalam berbagai divisi. Dengan adanya jumlah karyawan yang cukup banyak, perusahaan tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul di dalam perusahaan tersebut sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Aspek stres kerja yang dialami karyawan karena kondisi psikologis akibat adanya konflik dalam menjalankan tugas sehingga menyebabkan semangat dan konsentrasi karyawan menurun. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan memberikan hasil bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12], namun berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

Aspek selanjutnya yaitu terdapat permasalahan beban kerja yang terjadi karena adanya pengurangan karyawan dan beberapa karyawan memiliki tugas ganda atau lebih sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan memberikan hasil bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [14], namun berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [15].

Aspek selanjutnya tentang lingkungan kerja yaitu masih ditemukan permasalahan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kondusif sehingga menyebabkan semangat kerja menurun dan karyawan menjadi kurang produktif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan memberikan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [16], namun berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [17].

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karu *finishing*, berbagai cara yang digunakan agar kinerja karyawan meningkat sehingga dapat mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa perusahaan ke dalam capaian kerja maksimal yaitu dengan perusahaan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan serta melakukan manajemen stres melalui pendekatan organisasional bertujuan untuk menciptakan iklim organisasi yang mendukung dalam pengambilan keputusan, agar perusahaan dapat mengetahui kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya. Selain itu dengan perusahaan memberikan tugas kepada karyawan yang sesuai kompetensi, waktu kerja yang sesuai SOP (*Standart Operating Procedure*) dan target yang diberikan sesuai dengan *jobdesk* karyawan. Hal ini menjadi sangat penting agar perusahaan dapat memahami seberapa besar beban kerja maksimal yang dapat diberikan kepada karyawan dalam produksi percetakan. Serta dengan perusahaan menyediakan tempat dan fasilitas yang nyaman bagi karyawan menjadi sangat penting agar perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk produktif.

METODE

Variabel penelitian ini meliputi variabel bebas yang terdiri dari stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan oleh peneliti merupakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hipotesis yang sudah dibuat. Sedangkan teknik penelitian menggunakan hubungan kausal yang bertujuan mengungkap hubungan sebab dan akibat dari variabel-variabel. Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah di PT Temprina Media Grafika Nganjuk dalam kurun waktu 2 bulan (Mei-Juni 2023) dengan menjadikan 40 karyawan tetap pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk sebagai sampel penelitian yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian menggunakan skala likert dengan menyebarkan angket yang memiliki jumlah kuesioner sebanyak 24 pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel dan kemudian dinilai dengan rentang nilai 1-5 berdasarkan jawaban responden.

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan bantuan salah satu aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS versi 26, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari hasil angket penelitian dan jawaban responden, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Pracetak	3	8%
2.	Sheet	4	10%
3.	Cetak Web	14	35%
4.	Finishing	13	33%
5.	Mekanik	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil tabel 1 di atas, maka bisa diambil kesimpulan responden yang paling banyak ada di cetak web, karena dalam proses produksi jabatan ini membutuhkan tenaga lebih banyak serta kemampuan pengoperasian mesin cetak web sehingga percetakan bisa berjalan dengan lancar.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Perempuan	6	15%
2.	Laki-laki	34	85%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil tabel 2 diatas maka bisa diambil kesimpulan responden yang paling banyak laki-laki, karena proses produksi dalam percetakan yang membutuhkan tenaga lebih sehingga karyawan laki-laki dinilai bisa bekerja dengan maksimal.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Presentase
1.	20-30	19	48%
2.	31-40	17	43%
3.	41-50	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil tabel 3 diatas maka bisa diambil kesimpulan responden yang paling banyak berusia 20-30 tahun, karena karyawan dengan rentang umur 20-30 tahun dinilai masih memiliki kinerja yang bagus dalam membantu proses produksi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1.	SMA	38	95%
2.	Diploma	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil tabel 4 diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwa responden yang paling banyak memiliki tingkat pendidikan SMA, karena tingkat pendidikan SMA dinilai lebih cocok apabila diletakkan pada posisi produksi dari pada S1. Dan tingkat pendidikan SMA dinilai mudah diajari untuk membantu dalam proses produksi atau dalam artian cepat tanggap apabila diberi pelatihan.

Deskripsi Data

Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan:

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1	X1.1.1	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	6	15,0%	25	62,5%	40	100%
2	X1.1.2	0	0,0%	1	2,5%	8	20,0%	10	25,0%	21	52,5%	40	100%
3	X1.2.1	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	10	25,0%	26	65,0%	40	100%
4	X1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	14	35,0%	24	60,0%	40	100%
5	X1.3.1	0	0,0%	0	0,0%	7	17,5%	16	40,0%	17	42,5%	40	100%
6	X1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	6	15,0%	25	62,5%	40	100%

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 26, 2023

Menurut jawaban yang diberikan oleh responden untuk pernyataan dalam variabel stres kerja (X1) pada tabel 5 mengenai pernyataan butir X1.1.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Pada butir X1.1.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%. Mengenai pernyataan butir X1.2.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 65,0%. Pada butir X1.2.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 60,0%. Mengenai pernyataan butir X1.3.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 42,5%. Pada butir X1.3.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
		1	X2.1.1	1	2,5%	0	0,0%	4	10,0%	14	35,0%	21	52,5%
2	X2.1.2	1	2,5%	0	0,0%	5	12,5%	16	40,0%	18	45,0%	40	100%
3	X2.2.1	1	2,5%	0	0,0%	4	10,0%	15	37,5%	20	50,0%	40	100%
4	X2.2.2	1	2,5%	1	2,5%	5	12,5%	18	45,0%	15	37,5%	40	100%
5	X2.3.1	1	2,5%	0	0,0%	6	15,0%	15	37,5%	18	45,0%	40	100%
6	X2.3.2	1	2,5%	0	0,0%	4	10,0%	14	35,0%	21	52,5%	40	100%

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 26, 2023

Menurut jawaban yang diberikan oleh responden untuk pernyataan dalam variabel beban kerja (X2) pada tabel 6 mengenai pernyataan butir X2.1.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%. Pada butir X2.1.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 45,0%. Menurut hasil kuesioner mengenai pernyataan butir X2.2.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 50,0%. Pada butir X2.2.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 45,0%. Menurut hasil kuesioner mengenai pernyataan butir X2.3.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 45,0%. Pada butir X2.3.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%.

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
		1	X3.1.1	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	12	30,0%	19	47,5%
2	X3.1.2	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	14	35,0%	21	52,5%	40	100%
3	X3.2.1	0	0,0%	0	0,0%	7	17,5%	15	37,5%	18	45,0%	40	100%
4	X3.2.2	1	2,5%	0	0,0%	5	12,5%	14	35,0%	20	50,0%	40	100%
5	X3.3.1	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	17	42,5%	20	50,0%	40	100%
6	X3.3.2	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	12	30,0%	19	47,5%	40	100%

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 26, 2023

Menurut jawaban yang diberikan oleh responden untuk pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X3) pada tabel 7 mengenai pernyataan butir X3.1.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 47,5%. Pada butir X3.1.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%. Mengenai pernyataan butir X3.2.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 45,0%. Pada butir X3.2.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 50,0%. Mengenai pernyataan butir X3.3.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 50,0%. Pada butir X3.3.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 47,5%.

Tabel 8. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

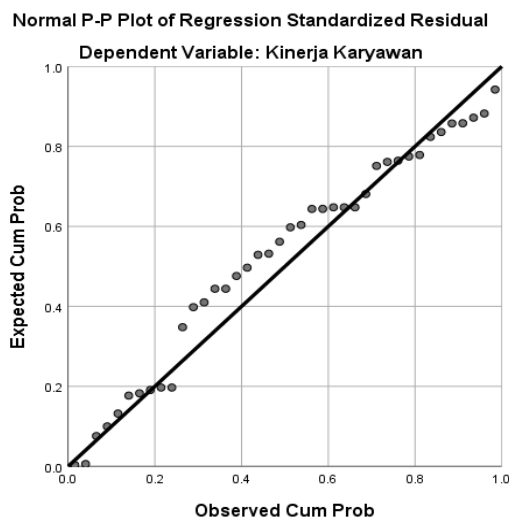
No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1	Y1.1.1	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	14	35,0%	21	52,5%	40	100%
2	Y1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	14	35,0%	21	52,5%	40	100%
3	Y1.2.1	1	2,5%	0	0,0%	6	15,0%	18	45,0%	15	37,5%	40	100%
4	Y1.2.2	1	2,5%	0	0,0%	7	17,5%	21	52,5%	11	27,5%	40	100%
5	Y1.3.1	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	26	65,0%	11	27,5%	40	100%
6	Y1.3.2	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	14	35,0%	21	52,5%	40	100%

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Menurut jawaban yang diberikan oleh responden untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 8 mengenai pernyataan butir Y1.1.1, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%. Pada butir Y1.1.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%. Mengenai pernyataan butir Y1.2.1, yang paling dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 45,0%. Pada butir Y1.2.2, yang paling dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%. Mengenai pernyataan butir Y1.3.1, yang paling dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 65,0%. Pada butir Y1.3.2, yang paling dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 52,5%.

Uji Asumsi Klasik

Berikut grafik 1 hasil uji normalitas:



Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Grafik 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Dari hasil grafik 1 di atas, maka bisa diambil kesimpulan data yang di analisis terdistribusi secara normal, yang dibuktikan dengan titik-titik atau data menyebar disekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal, sehingga model regresi ini terdistribusi secara normal.

Berikut tabel 9 hasil uji multikolinearitas:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

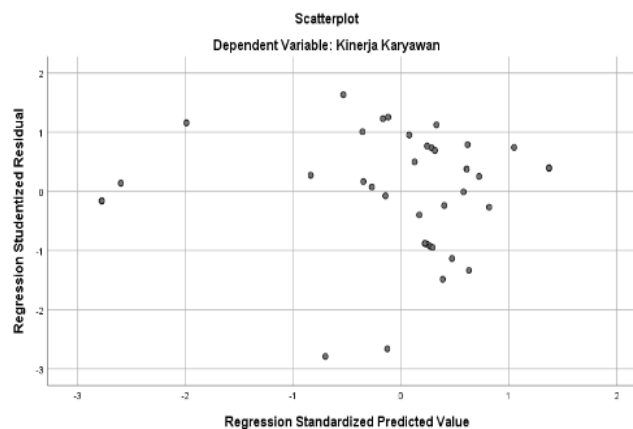
Model	Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Stres Kerja	,634 1,576
	Beban Kerja	,697 1,434
	Lingkungan Kerja	,702 1,424

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Dari hasil tabel 9 di atas, dapat diketahui nilai VIF dan nilai toleransi masing-masing variabel yaitu nilai VIF variabel Stres Kerja sebesar 1,576 dan nilai toleransi sebesar 0,634, nilai VIF variabel Beban Kerja sebesar 1,434 dan nilai toleransi sebesar 0,697, serta nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1,424 dan nilai toleransi sebesar 0,702, maka bisa diambil kesimpulan ke tiga variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sehingga tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas pada model regresi ini.

Berikut grafik 2 hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari hasil grafik 2 di atas, dapat diketahui titik-titik tersebar secara acak dan tanpa membentuk pola tertentu, tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Maka bisa diambil kesimpulan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut tabel 10 hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,261	3,662	
	Stres Kerja	,354	,155	,322
	Beban Kerja	,243	,108	,302
	Lingkungan Kerja	,297	,139	,287

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 10 maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,261 + 0,354 X_1 + 0,243 X_2 + 0,297 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijabarkan bahwa:

1. Konstanta = 2,261, nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X₁, X₂ dan X₃ bernilai 0 maka Y bernilai 2,261.
2. Koefisien X₁ = 0,354, nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X₁ bernilai 0,354 maka Y naik sebesar 0,354. Dengan asumsi X₂ dan X₃ bernilai 0.
3. Koefisien X₂ = 0,243, nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X₂ bernilai 0,243 maka Y naik sebesar 0,243. Dengan asumsi X₁ dan X₃ bernilai 0.
4. Koefisien X₃ = 0,297, nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X₃ bernilai 0,297 maka Y naik sebesar 0,297. Dengan asumsi X₁ dan X₂ bernilai 0.
5. Variabel yang berpengaruh paling dominan. Dari hasil analisis regresi linier berganda maka bisa diambil kesimpulan variabel yang mempengaruhi paling dominan yaitu X₁ yang menunjukkan nilai sebesar 0,354.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Berikut tabel 11 hasil analisis koefisien determinasi:

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,508	2,455

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Dari hasil tabel 11 di atas, dapat diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0.508. Maka bisa diambil kesimpulan variabel bebas yaitu stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel terikat atau kinerja karyawan sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Uji-t (Uji Parsial)

Berikut tabel 12 hasil uji-t (parsial):

Tabel 12. Hasil Uji-t (Parsial)

		Coefficients ^a	
Model		T	Sig.
1	(Constant)	,617	,541
	Stres Kerja	2,283	,028
	Beban Kerja	2,246	,031
	Lingkungan Kerja	2,142	,039

a) Dependen Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Dari hasil tabel 12 di atas, maka bisa diambil kesimpulan variabel X1,X2,X3 mempunyai nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak. Menunjukkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H1,H2,H3 diterima.

Uji-F (Uji Simultan)

Berikut tabel 13 hasil uji-F (simultan):

Tabel 13. Hasil Uji-F (Simultan)

		ANOVA ^a	
Model		F	Sig.
1	Regression	14,429	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja
 Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 26, 2023

Dari hasil uji-F pada tabel 13 di atas, diperoleh nilai signifikan 0,000 nilai tersebut < 0,05, maka hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak. Menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H4 diterima.

Pembahasan

Dari hasil uji-t diperoleh nilai signifikan variabel stres kerja 0,028 nilai tersebut < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima). Dengan terdapatnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan tentunya harus memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan untuk meminimalisir tingkat stres kerja seperti lingkungan, organisasi, pribadi dan berasal dari kepribadiannya sendiri. Melakukan manajemen stres melalui pendekatan organisasional bertujuan untuk menciptakan iklim organisasi yang mendukung dalam pengambilan keputusan, agar perusahaan dapat mengetahui kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dari hasil uji-t diperoleh nilai signifikan variabel beban kerja 0,031 nilai tersebut < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima). Dengan terdapatnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dengan memberikan target yang sesuai dengan jobdesk karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam memberikan tugas agar karyawan tidak memiliki beban kerja yang relatif besar, seperti faktor external meliputi: lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja, organisasi kerja serta faktor internal meliputi: Jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, persepsi. Dengan memberikan target yang sesuai dengan jobdesk karyawan menjadi sangat penting agar perusahaan

dapat memahami seberapa besar beban kerja maksimal yang dapat diberikan kepada karyawan sehingga sesuai dengan jumlah pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan karyawan dalam produksi percetakan.

Dari hasil uji-t diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja 0,039 nilai tersebut $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima). Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan agar tersedia lingkungan kerja yang nyaman seperti warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan keamanan menciptakan ketenangan, kebisingan, tata ruang. Menyediakan tempat dan fasilitas yang nyaman bagi karyawan menjadi sangat penting agar perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk produktif.

Dari hasil uji-F pada tabel 13 di atas, diperoleh nilai signifikan 0,000 nilai tersebut $< 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. Menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_4 diterima). Dengan adanya pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil produksi percetakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa perusahaan ke dalam capaian kerja yang maksimal. Selain faktor penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan target perusahaan sehingga dapat saling memberikan keuntungan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Serta stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Nganjuk. Disarankan, karena masih ada 49,2% variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan seperti kompetensi, profesionalitas dan lain sebagainya sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian ini. Peneliti juga berharap untuk peneliti selanjutnya agar bisa mengobservasi lebih baik lagi mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi yang terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Bayu D. PDB Industri Kertas dan Barang dari Kertas, Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman. DataIndonesiaId 2022.
- [2] Faqir A Al. Perusahaan Media Cetak Terimbas Pandemi Covid-19. Liputan6Com 2021.
- [3] Masram, Mu'ah. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama; 2017.
- [4] Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers; 2014.
- [5] Mangkunegara A. AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2013.
- [6] Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2014.
- [7] Fitrianingrum M, Sumantri BA. Determinan Kinerja Karyawan Dari Kedisiplinan, Stres Kerja, Dan Kompensasi Pada Koperasi Basitustra Munjungan Trenggalek. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntansi 2021;6:1254–61.
- [8] Priansa DJ, Suwatno. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta; 2018.
- [9] Koesomowidjojo SRM. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup); 2017.
- [10] Nitisemito AS. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia;

- 2014.
- [11] Cahyani LF, Sumantri BA, Kurniawan R. Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. *Seninar Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntansi* 2021;6:30–6.
 - [12] Ekhsan M, Septian B. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER J Manaj Strateg Kewirausahaan* 2020;1:11–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
 - [13] Cahya AD, Ratnasari NT, Putra YP. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta. *JBE J Bingkai Ekon* 2021;6:71–83.
 - [14] Jayanti NI, Paryanti AB. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *JIMEN J Inov Mhs Manaj* 2022;2:188–97.
 - [15] Wiryang AS, Koleangan R, Ogi IW. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *J EMBA* 2019;7:991–1000.
 - [16] Hasibuan SM, Bahri S. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *J Ilm Magister Manaj* 2018;1:71–80. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
 - [17] Farozji M, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis Prodi Manaj FEB UNP Kediri* 2022.