

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SUMBER PANGAN SUMBERAGUNG KEDIRI

Lilis, Anita Sumelvia Dewi, Agung Pambudi Mahaputra
Universitas Islam Kediri

lilisjuni279@gmail.com¹, anita@uniska-kediri.ac.id²,
agungprambudi@uniska-kediri.ac.id³

Abstract

This research aims to prove the hypothesis regarding the influence of work stress, workload and physical work environment on employee performance at UD Sumber Pangan Sumberagung Kediri. This research uses descriptive research with quantitative methods with a population of 32 employees. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test (partial) and F test (simultaneous) as well as the coefficient of determination (R²), which was processed using SPSS. The results of the research concluded that partially work stress had a positive and significant effect on employee performance, with a significant t value of 0.000 < 0.05. Workload partially has a positive and significant effect on employee performance, with a significant t value of 0.012 < 0.05. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significant t value of 0.030 < 0.05. Work stress, work load, physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of UD Sumber Pangan Sumberagung Kediri employees by looking at the significant F value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Job Stress, Workload, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan karyawan pada UD Sumber Pangan Sumberagung Kediri. Penelitian ini menggunakan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 32 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta koefisien determinasi (R²), yang dioah menggunakan SPSS. Hasil penlitian yang diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,05. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,012 < 0,05. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,030 < 0,05. Stres kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber

Pangan Sumberagung Kediri dengan melihat nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sudah pasti banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam melakukan perannya dalam kegiatan perusahaan dan masing – masing mempunyai peran penting sebagai sumber daya pelaksana sebagian besar kegiatan yang ada didalam perusahaan. Kegiatan operasional, administrasi, kegiatan pemasaran maupun pengelolaan keuangan dilakukan oleh sumber daya manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang dapat dipakai sebagai kekuatan yang bersumber dengan potensi manusia yang ada dalam perusahaan.

Keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan bisa meningkat bukan hanya dilihat dari tingkat laba saja yang dihasilkan, tetapi juga berhasil mengelola sumberdaya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal sangat penting karena perusahaan harus menyatukan cara pandang dari sudut karyawan dan pemimpin, guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan bisa meningkat bukan hanya dilihat dari laba saja yang dihasilkan, tetapi juga keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang baik. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan (panjaitan , 2018). Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang di anggap penting dalam perusahaan. Salah satunya faktor permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stress kerja pada karyawan.

Stres kerja bisa sangat berdampak membahayakan, dikarenakan dengan adanya kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Sepertihalnya pada UD Sumber Pangan Sumberagung di Kediri yang merupakan usaha dagang yang bergerak pada bidang produksi pakan peternakan sapi di Dusun Ringin Gong, Desa Sumberagung , Kecamatan Plosoklaten Kab Kediri. Dilihat dari fenomena yang terjadi ditemukan karyawan yang dituntut melakukan menyelesaikan pekerjaan secara terburu – buru karena dikejar waktu dikarenakan permintaan pasar nya tinggi, sehingga mereka tidak bisa mengontrol emosi saat bekerja. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak

termotivasi dan menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, karyawan pada UD Sumber Pangan Sumberagung Kediri yang memang memiliki beban kerja yang tinggi, karena permintaan pasar yang banyak dan karyawan terbatas, kerjanya termasuk golongan yang berat, karyawan dituntut untuk bekerja memenuhi target produksi yang tinggi dengan tidak adanya *Standart Opening Prosedur* (SOP) yang jelas sehingga penggunaan waktu kerja karyawan berlebihan dan terkadang sangat sempit.

Menurut para pegawai, banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya menjadikan karyawan merasa tertekan dan terbebani saat melakukan pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Selain beban kerja Adapun salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Suatu lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan, serta menjadikan karyawan akan lebih focus dalam bekerja sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada UD. Sumber Pangan Sumberagung Kediri adalah kurangnya pencahayaan, sirkulasi ventilasi udara dan suara mesin yang gemuruh membuat lingkungan kerja fisik kurang nyaman dan tidak aman untuk karyawan, selain itu peralatan – peralatan yang digunakan oleh karyawan produksi juga banyak tidak layak digunakan dan kekurangan mesin. Oleh karena itu sarana dan prasarana di dalam UD Sumber Pangan Sumberagung Kediri masih belum sepenuhnya memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkorelasi dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:2). Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:3), Secara umum metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mencapai teori,

membangun fakta, menunjukkan hubungan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksi, dan meramalkan hasilnya. Metode survei yaitu cara penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel.

Menurut Sugiyono (2019:121) terdapat dua teknik *sampling* yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*.

1. *Probability Sampling*

Menurut Sugiyono (2019:122), *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

2. *Non Probability Sampling*

Menurut Sugiyono (2019:125), *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis, kuota, aksidental, purposive, snowball, dan jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) mengemukakan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga sensus.

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Ketentuan yang digunakan untuk menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ atau $df = (N-2) = 0.349$

Nilai $r\text{-hitung}$ diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ diperoleh dengan melihat tabel perbandingan dengan taraf signifikan 5%. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	R Hitung	R Tabel	Hasil	
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.594	0.349	Valid	
	X1.2			Valid	
	X1.3	0.666	0.349	Valid	
	X1.4			Valid	
	X1.5	0.446	0.349	Valid	
	X1.6			Valid	
	X1.7	0.644	0.349	Valid	
	X1.8			Valid	
	X1.9	0.452	0.349	Valid	
			0.689	0.349	
		0.689	0.349		
		0.452	0.349		
		0.571	0.349		
	X1.10	0.541	0.349	Valid	
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.559	0.349	Valid	
	X2.2			Valid	
	X2.3	0.576	0.349	Valid	
	X2.4			Valid	
	X2.5	0.603	0.349	Valid	
	X2.6			Valid	
			0.516	0.349	
			0.621	0.349	
		0.470	0.349		

Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3.1	0.550	0.349	Valid	
	X3.2			Valid	
	X3.3	0.547	0.349	Valid	
	X3.4			Valid	
	X3.5	0.686	0.349	Valid	
	X3.6			Valid	
			0.520	0.349	
		0.581	0.349		
		0.628	0.349		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.747	0.349	Valid	
	Y2			Valid	
	Y3	0.555	0.349	Valid	
	Y4			Valid	
	Y5	0.582	0.349	Valid	
	Y6			Valid	
	Y7	0.668	0.349	Valid	
	Y8			Valid	
			0.486	0.349	
			0.682	0.349	
		0.509	0.349		
		0.497	0.349		

Sumber data: diolah 2023

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Dengan itu dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel. Uji ini digunakan untuk alat ukur apakah kuesioner dapat diandalkan, untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur dilakukan pendekatan secara statistika. Suatu data dapat dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* 0,60 atau reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 (Ghozali : 2011). Tabel dibawah ini adalah hasil dari perhitungan dari uji reabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.775	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.657	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0.607	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.797	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil output Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.11 diatas diperoleh dengan hasil pengujian reabilitas bahwa semua item variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60 maka diatas dapat dikatakan reliabel.

4.1.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidaknya dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov- Smirnov test*. Nilai Sig > 0,05 maka distribusi data normal, sedangkan jika nilai Sig < 0,05 maka dapat distribusi tidak normal. Tabel dibawah ini adalah hasil pengujian normalitas, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0.188	0.05	Normal
2	Beban Kerja (X2)	0.175	0.05	Normal
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0.071	0.05	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.200	0.05	Normal

Sumber : Hasil output Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.12 dari hasil uji normalitas diatas dapat diperoleh dengan variabel Stres Kerja (X_1) memiliki nilai Sig 0.188 untuk variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai Sig. 0.175 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) memiliki nilai Sig 0.071 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig 0.200 Untuk hasil dari masing – masing variabel $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data masing – masing variabel berdistribusi normal.

4.1.3.3.2 Hasil Uji Linearitas

Pengujian linearitas ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang telah digunakan untuk mengetahui apakah bersifat linier atau tidak. Cara untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah bersifat linier atau tidak dapat dilihat dari Sig. *deviation form linierity*. Apabila Sig. *deviation form linierity* $< 0,05$ maka bersifat tidak linier. Tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji linieritas, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Sig. (Deviation Form Linierity)	Standart Linier	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1) – Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,05	Linier
2	Beban Kerja (X_2) – Kinerja Karyawan (Y)	0,256	0,05	Linier
3	Lingkungan Kerja Fisik (X_3) – Kinerja Karyawan (Y)	0,246	0,005	Linier

Sumber : Hasil output Spss versi 25 (2023)

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X_1) di atas memiliki nilai signifikansi 0,932 , untuk variabel beban kerja(X_2) di atas memiliki nilai signifikansi 0,256 , untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) di atas memiliki nilai signifikansi 0,246 . Maka dapat disimpulkan bahwahubungan antara variabel Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) bersifat linier.

4.1.3.3.3 Uji Multikolenaritas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui menggunakan Teknik uji VIF (Variance Inflation Factor) untuk mengetahui model regresi tidak ada permasalahan, dengan syarat jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10. Tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji multilinearitas, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14**Hasil Uji Multikolonearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Standar Multikolonearitas	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0.928	1.078	10	Bebas Multikolonearitas
2	Beban Kerja (X2)	0.917	1.090	10	Bebas Multikolonearitas
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0.944	1.059	10	Bebas Multikolonearitas

Sumber : Hasil output Spss versi 25 (2023)

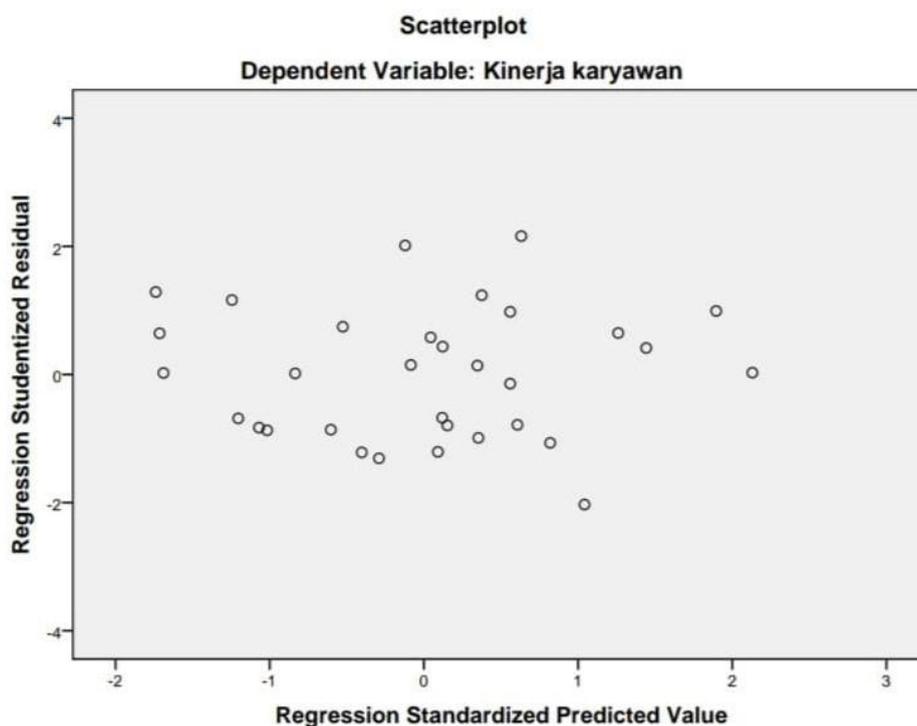
Berdasarkan hasil analisis tabel diatas dapat diperoleh variabel diperoleh hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X1) di atas memiliki nilai signifikansi 0,932 , untuk variabel beban kerja(X2) di atas memiliki nilai signifikansi 0,256 , untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) di atas memiliki nilai signifikansi 0,246 . Maka dapat disimpulkan bahwahubungan antara variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) bersifat linier.

4.1.3.4 Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output Spss versi 25 (2023) pada lampiran

Berdasarkan pada gambar 4.1 diatas data (titik – titik menyebar secara acak merata diatas garis 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga bisa dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi tidak terdapat masalah heterokedasitas.

4.1.3.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh Stres Kerja (X_1) , Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji regresi linier berganda, adlah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.545	4.778	0.000	Ha : Diterima
Beban Kerja (X2)	0.552	2.681	0.012	Ha : Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0.486	2.289	0.030	Ho : Diterima
Konstanta (a)	-6.675	-1.112	0.276	

Sumber : : Hasil *output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -6.675 + 0.545X_1 + 0.552X_2 + 0.486X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat, adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan regresi 10.305 menyatakan bahwa jika tidak ada Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja Karyawan -6.675
2. Nilai koefisien regresi Stress Kerja 0.545 maka setiap peningkatan 1 satuan peningkatan Stress Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.545
3. Nilai koefisien regresi Beban Kerja 0.552 maka setiap peningkatan 1 satuan peningkatan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.552.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik 0.486 maka setiap peningkatan 1 satuan peningkatan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.486.

4.1.3.6 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengukur seberapa jauh dari pengaruh satu independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikasinya < dari 0,05 maka suatu variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis bisa diterima jika taraf signifikansi < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikasinya > 0,05. Tabel dibawah ini adalah hasil dari uji t (parsial), adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandrdized		Standarized	T	Sig.
	Coeficient		Coefficient		
	B	Std. Error	Betta		
1. (Constant)	-6.675	6.003		-1.112	0.276
Stres Kerja	0.545	0.114	0.557	4.778	0.000
Beban Kerja	0.552	0.206	0.314	2.681	0.012
Lingkungan Kerja Fisik	0.486	0.212	0.285	2.289	0.030

Sumber : Hasil *output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat dari hubungan antara masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikasinya. t tabel yang diperoleh sebesar 2,042, Maka dapat disimpulkan bahwa :

1) Variabel stres kerja

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 4.778 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,12. Bersarkan hasil ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi < 0,05 yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama diterima. Besarnya pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,557 atau 55,7%. Artinya stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,7%.

2) Variabel beban kerja

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 2.681 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Bersarkan hasil ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi < 0,05 yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama diterima. Besarnya pengaruh beban stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,314 atau 31,4%. Artinya beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,4%.

3) Variabel lingkungan kerja fisik

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 2.289 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,30. Bersarkan hasil ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi < 0,05 yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama diterima. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja

karyawan adalah 0,265 atau 26,5%. Artinya lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,5%.

4.1.3.7 Uji Signifikan Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model regresi tersebut mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ini menjelaskan bahwa variabel independen dapat secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

Mode 1	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1. Regression	171.935	3	57.312	17.082	000 ^b
Residua	93.940	28	3.355		
Total	265.875	31			

Sumber : Hasil *output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa model persamaan ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan alpha 0,05. Hal ini berarti semua variabel independen yang meliputi stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

4.1.3.8 Hasil Koefisien Determinan (R²)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinan (R²)

Mode 1	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimates
1	0.804	0.647	0.609	1.832

Sumber : Hasil Output SPS versi 25 (2023)

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,609 = 60,9\%$. Ini berarti variabel independet (stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar $60,9\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2 Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di UD Sumber Pangan Kediri. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sumber Pangan Sumberagung Kabupaten Kediri

Stres kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilai $\text{sig} < 0,05$ yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Sumber Pangan Kediri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan adanya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rijanti, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rustan Ali (2022) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* rumah sakit Fatima kota Pare Pare dan penelitian yang dilakukan Sulastri dan Onsardi (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sumber Pangan Sumberagung Kabupaten Kediri

Beban Kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.012 yang berarti nilai $\text{sig} < 0,05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Sumber Pangan Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Rijanti (2022) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sumber Pangan Sumberagung Kabupaten Kediri

Lingkungan kerja fisik merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar

0.030 yang berarti nilai $\text{sig} < 0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Sumber Pangan Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sylvia Defitamila & Bachruddin Saleh (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian didukung juga oleh penelitian Ni Luh Wira Dewiyanti, Dkk (2022) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor desa Tegak Klungkung.

4.2.4 Pengaruh Secara Simultan Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sumber Pangan Sumberagung Kabupaten Kediri

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di UD Sumber Pangan Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Luh Wira Dewiyanti, dkk (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian untuk hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Sumber Pangan Kediri. Hal ini berarti apabila karyawan mengalami stres kerja pada pekerjaannya maka akan mempengaruhi kinerja sehingga tidak maksimal.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian untuk hipotesis yang kedua (H2) membuktikan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UD Sumber Pangan Kediri. Hal ini berarti apabila karyawan merasakan beban kerja pada pekerjaannya maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian untuk hipotesis yang ketiga (H3) membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UD Sumber Pangan Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di UD Sumber Pangan Kediri maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian untuk hipotesis (H4) membuktikan bahwa secara simultan atau bersama - sama antara variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan

kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UD Sumber Pangan Kediri. Hal ini berarti apabila karyawan tidak stres dalam bekerja, tidak terbebani dan juga bekerja pada lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Agung, A. P. A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Brawijaya Alfabeta. Sujarweni, V. W. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu. Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Raneke Cipta. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM* Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BukuSeru.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (pertama)*. BPFE-Yogyakarta. Jakarta: Raih AsaSukses
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : BumiAksara, Cet. Ke-7)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset Manusia.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PTGrafindo Persada.
- Munandar. (2011). *Manajemen Mutu*, Bogor: PT Gramedia
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: GhaliaIndonesia
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi (Sembilan)*. PT IndeksKelompok Indonesia.
- Press.Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Cet. IV*; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins dan Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, D. (2009). *Metode Penelitian*. USU Press.
- Saydam, G., (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia : human resources managemen*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti dalam (afifudin). (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit Andi. SPSS 25.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujarweni, V.Wiratna., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri. Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Penerbit : Harapan Press,