

## **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Duta Palet Kutowinangun**

**Anton Sujarwadi**

Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

Email : Antongnez@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji sobel. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada UD Duta Palet Kutowinangun. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mampu memediasi antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : *beban kerja, lingkungan kerja fisik, stres kerja, kinerja karyawan*

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of workload, physical work environment on performance with work stress as an intervening variable. The sampling method used is a non probability sampling technique that is saturated sampling that is taking a sample as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were 40 employees at the UD Duta Palet Kutowinangun. This research uses descriptive and statistical methods of analysis carried out validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis, calculation of influence and sobel test. Testing hypothesis in the t test show that workload has a positive and significant effect on work stress in UD Duta Palet Kutowinangun. The physical work environment has a positive and significant effect on work stress. Workload has a positive and significant effect on employee performance. The physical work environment has no effect on employee performance. Job stress has a positive and significant effect on employee performance. Work stress is able to mediate between workload and employee performance. Work stress is able to mediate between the physical work environment on employee performance.*

**Keywords**: *work load, physical work environment, work stress, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin sengit dan menuntut sebuah perusahaan untuk selalu meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Dengan tingginya persaingan yang ada maka perusahaan di tuntut agar seluruh faktor yang ada di dalam perusahaan untuk bekerja secara maksimal. Termasuk di dalamnya faktor sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan aset yang paling penting dan berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya

peran manusia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan, meski faktor yang lain yang dibutuhkan telah tersedia, hal ini karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan organisasi, sehingga sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang baik..

UD. Duta Palet Kutowinangun adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan palet kayu untuk kebutuhan di perusahaan yang memesan nya, fungsi dari palet kayu sendiri adalah sebagai tempat landasan barang hasil produksi dari perusahaan agar barang bisa disusun bagus, rapi, mudah dihitung dan terlihat jika terjadi kerusakan. Berdasarkan hasil dari wawancara saya kepada supervisor produksi, beliau menyampaikan bahwa terdapat penurunan kinerja

karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun, hal ini terbukti sering adanya komplain terhadap barang barang yang diproduksi yaitu palet kayu yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti adanya hasil serut kayu yang kurang rapi dan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Meski pun hal ini belum mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi hal ini akan sangat berpengaruh apabila perusahaan tidak segera mengatasinya, karena seperti yang kita tahu bahwa faktor manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting,

Fenomena yang terjadi di UD. Duta Palet Kutowinangun tentang kinerja karyawan adalah adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu seperti sering adanya hasil pekerjaan dari produk pembuatan palet kayu yang terkadang terkena komplain karena hasil serut kayu yang kurang rapi, kemudian juga terkadang adanya hasil produksi palet kayu yang tidak sesuai dengan jenis kayu yang ditetapkan untuk membuat palet kayu tersebut, dengan demikian tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dengan adanya fenomena tersebut mengenai kinerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun maka peneliti tertarik untuk menjadikan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini..

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Winarsunu (2008:84) menyatakan bahwa beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak. Sedangkan beban kerja kualitatif timbul jika karyawan tidak mampu melaksanakan tugas atau dengan kata lain tugas yang dikerjakan tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang berat. Indikator beban kerja menurut Putra (2012) meliputi: (1) Target yang harus dicapai mencakup pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu. (2) Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. (3) Standar pekerjaan merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban dan menggambarkan elemen kriteria apa saja yang harus dilakukan.

Beban kerja yang dialami oleh karyawan UD Duta Palet Kutowinangun disebabkan karena adanya target yang tinggi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, kondisi seperti ini mengakibatkan ada beberapa karyawan yang tidak mampu

menyelesaikan pekerjaannya dan membuat rekan kerja yang seharusnya bekerja sesuai dengan targetnya untuk menambah target lagi agar dapat menyelesaikan target yang masih kurang. Data informasi ini saya dapatkan berdasarkan wawancara dengan supervisor dan beberapa karyawan UD Duta Palet Kutowinangun, dengan adanya beban kerja ini lah yang mungkin mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja dan kurangnya fokus serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain faktor beban kerja lingkungan kerja fisik tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedamaryanti (2001:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) meliputi : (1) Bangunan tempat kerja. (2) Peralatan yang memadai. (3) Fasilitas. (4) Tersedianya sarana angkutan. Berdasarkan observasi, dan wawancara terhadap beberapa karyawan, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di UD Duta Palet Kutowinangun mengenai lingkungan kerja yaitu kondisi bangunan yang kurang terdapat banyak ventilasi sehingga suhu dalam ruangan tidak optimal, hal ini tentu akan mengakibatkan kurang nyaman bagi para karyawan yang bekerja, selain ventilasi yang kurang memadai, kondisi limbah yang berserakan dan juga tempat penyusunan palet yang kurang luas dan rapi, sehingga ruang gerak untuk karyawan kurang bebas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Robbins (2001:563) menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dengan demikian stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan, karena karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Hal ini harus diperhatikan dan ditangani dengan baik karena stres kerja dapat mengakibatkan karyawan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman.

Kondisi karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun sering mengalami stres kerja karena pekerjaannya yang monoton dan tekanan pekerjaan. Dari adanya target pekerjaan yang tinggi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu ini membuat karyawan menjadi merasa tertekan dalam pekerjaan, kemudian mereka bekerja dalam tim/kelompok di dalam kelompok tersebut setiap karyawan mempunyai tugas dan bagianya masing-masing, sebagai contoh bagian pemotongan setiap hari akan melakukan pekerjaan yaitu pemotongan kayu secara terus menerus, bagian serut, dia akan menyerut kayu setiap hari secara terus menerus. Selain itu adanya

tuntutan tugas yang tidak jelas mengakibatkan pegawai merasa bosan dan jenuh, sebagai contohnya adalah ketika salah satu seorang rekan kerja dalam tim tidak masuk kerja maka akan ada bagian dalam pekerjaan yang kosong, hal ini mengakibatkan posisi karyawan yang bekerja dalam tim menjadi tidak jelas. Data informasi ini, peneliti dapatkan berdasarkan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan UD Duta Palet Kutowinangun.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Duta Palet Kutowinangun**".

## TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun.
5. Untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun.
6. Untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun.
7. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Indikator kinerja menurut Robbins (2006) adalah:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### Beban Kerja

Winarsunu (2008) menyatakan bahwa beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak. Sedangkan beban kerja kualitatif timbul jika karyawan tidak mampu melaksanakan tugas atau dengan kata lain tugas yang dikerjakan tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari karyawan. Indikator modal beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Putra, 2012 adalah:

1. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, tentang Bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

### Lingkungan Kerja Fisik

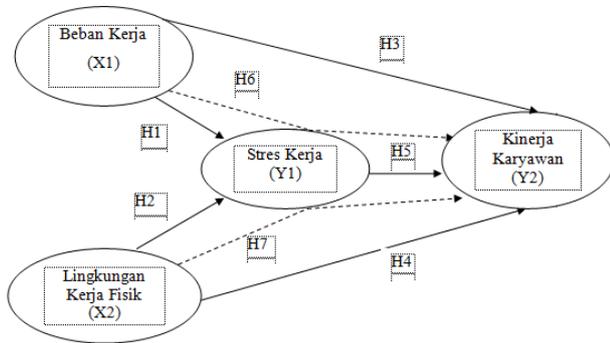
Sedarmayanti (2001:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2004) adalah :

1. Pewarnaan, menata warna di tempat kerja.
2. Penerangan atau cahaya ditempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
3. Sirkulasi udara ditempat kerja, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
4. Suara bising ditempat kerja, salah satu kondisi yang cukup menyebabkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
5. Bau-bauan ditempat kerja, bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau tidak sedap yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
6. Keamanan di tempat kerja, menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

## MODEL EMPIRIS

Berdasarkan pemaparan telah di atas, maka dapat dikembangkan model penelitian yang dapat dilihat dari gambar berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori dan model empiris, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja UD. Duta Palet Kutowinangun.
- H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan UD. Duta Palet Kutowinangun.
- H3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD. Duta Palet Kutowinangun.
- H4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan UD. Duta Palet Kutowinangun.
- H5: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan UD. Duta Palet Kutowinangun.
- H6: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja UD. Duta Palet Kutowinangun.
- H7: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja UD. Duta Palet Kutowinangun.

## METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan UD Duta Palet Kutowinangun dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 40 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebar kuesioner langsung kepada karyawan UD Duta Palet Kutowinangun; (2) wawancara; (3) Studi pustaka; (4) observasi. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji

validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur; (6) Uji Sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuisioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini digunakan pearson corellation dengan taraf signifikansi 5%. Jika tingkat signifikan di atas 0,05 maka dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan r tabel (Ghozali, 2009:49) dengan rumus  $df = n-2$  dimana:  $df = \text{degree of freedom } n = \text{sampel } df = 40-2=38$ , diperoleh r tabel = 0,3120:

Tabel 1.  
Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Satus
1	0,814	0,3120	0,000	Valid
2	0,791	0,3120	0,000	Valid
3	0,805	0,3120	0,000	Valid

Tabel 2.  
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Satus
1	0,578	0,3120	0,000	Valid
2	0,586	0,3120	0,000	Valid
3	0,672	0,3120	0,000	Valid
4	0,665	0,3120	0,003	Valid
5	0,658	0,3120	0,000	Valid
6	0,575	0,3120	0,000	Valid

Tabel 3.  
Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Satus
1	0,775	0,3120	0,000	Valid
2	0,671	0,3120	0,000	Valid
3	0,739	0,3120	0,000	Valid
4	0,520	0,3120	0,001	Valid
5	0,687	0,3120	0,000	Valid

Tabel 4.  
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Satus
1	0,756	0,3120	0,001	Valid

2	0,570	0,3120	0,000	Valid
3	0,725	0,3120	0,000	Valid
4	0,640	0,3120	0,003	Valid
5	0,634	0,3120	0,000	Valid
6	0,787	0,3120	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005:129).

Tabel 5.  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	$r_{kritis}$	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,60	0,724	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,60	0,682	Reliabel
Stres Kerja	0,60	0,710	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,768	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai Cronbach's Alpha >  $r_{kritis}$  (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:106). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Faktor) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka toleransi > 0,1. Untuk mengetahui hasil analisis dapat kita ketahui pada tabel berikut :

Tabel 6.  
Hasil Pengujian Multikolinieritas Substruktural I

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,458	2,184
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,458	2,184

Tabel 7.

Hasil Pengujian Multikolinieritas Substruktural II

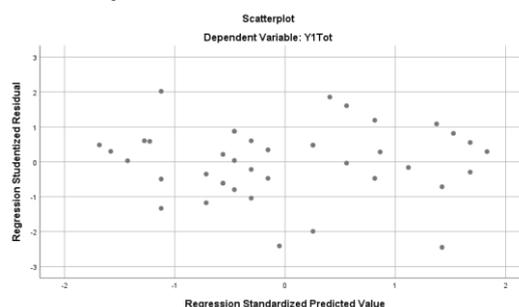
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,275	3,635
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,392	2,550
Stres Kerja (Y1)	0,257	3,892

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas substruktural 2, dengan variabel bebas yaitu beban kerja , lingkungan kerja fisik dan stres kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

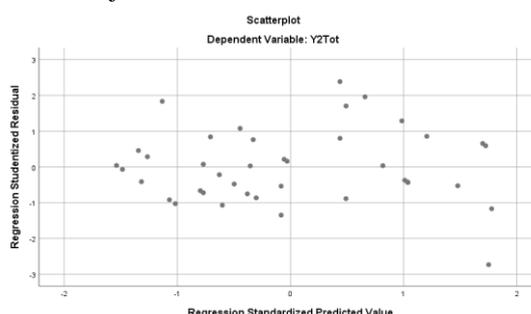
#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 2.  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Gambar 3.  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



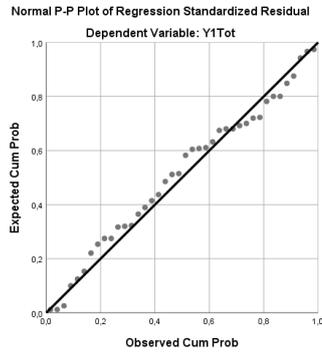
Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada substruktural 1 dan substruktural 2, terjadi pada titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini.

### 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147).

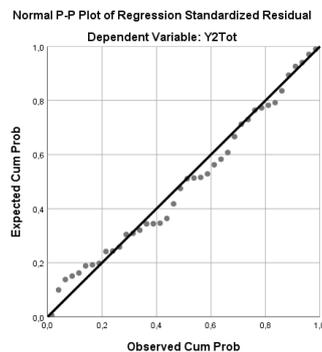
Gambar 4.

Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Gambar 5.

Hasil Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan Gambar 4 dan 5 diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan Stress Kerja sebagai variabel interveining, Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Nilai t tabel pada substruktural I diperoleh sebagai berikut: Degree of freedom (df)

- : a, (n-k)
- : 0,05, (40-2)
- : 0,05, (38)

Sedangkan untuk nilai t tabel pada substruktural II yaitu: Degree of freedom (df) : a, (n-k)  
: 0,05, (40-3)  
: 0,05, (37)

Dengan df : 0,05, (38) diperoleh nilai t tabel substruktural 1 sebesar 2,02439 dan dengan df : 0,05, (37) diperoleh nilai t tabel substruktural 2 sebesar 2,02619.

Tabel 8.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural I

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,086	1,671		1,248	,220
	Beban Kerja	,839	,169	,611	4,959	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,313	,126	,307	2,493	,017

a. Dependent Variable: Stres kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- a. Hubungan Beban Kerja dan Stres kerja  
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,959 > 2,02439$ . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada UD Duta Palet Kutowinangun.
- b. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Stres kerja  
Hasil uji t pada tabel IV-10 diatas, dapat dijelaskan bahwa probabilitas signifikan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar  $0,017 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,493 > 2,02439$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada UD Duta Palet Kutowinangun.

Tabel 9.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural II

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,900	1,779		1,068	,293
	Beban Kerja	,497	,228	,304	2,183	,036
	Lingkungan Kerja	,067	,142	,056	,477	,637
	Stres Kerja	,697	,171	,585	4,064	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan  
Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel beban kerja (X1) sebesar  $0,036 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,183 > 2,02619$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun.
- Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan  
Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar  $0,637 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $0,477 < 2,02619$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun.
- Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan  
Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel stres kerja (Y1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,064 > 2,02619$ . Hasil ini menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun.

## 2. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazli (2009:197), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan

paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara nilai 0 (nol) dan 1 (satu).

Tabel 10.

Hasil Output Koefisien Determinasi Substruktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,729	1,24043

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

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan tabel 10, hasil uji menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 substruktural 1 sebesar 0,729 artinya sebesar 72,9% variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 27,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini..

Tabel 11.

Hasil Output Koefisien Determinasi Substruktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,792	1,29353

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 substruktural 2 sebesar 0,792 artinya sebesar 79,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja sedangkan sisanya 20,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## Analisis Korelasi

Menurut Sarwono (2005), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran antar variabel.

Tabel 12. Hasil Output Analisis Korelasi

		X1Tot	X2Tot
X1Tot	Pearson Correlation	1	,736**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
X2Tot	Pearson Correlation	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 12, sesuai Sarwono (2005). Dapat disimpulkan bahwa hubungan beban kerja dengan lingkungan kerja fisik memiliki nilai sebesar 0,736 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi kuat.

### Analisis Jalur

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

#### Struktural I

$$Y_1 = \beta_{Y1X1}X_1 + \beta_{Y1X2}X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{1-0,729} = 0,520$$

$$Y_1 = 0,611 X_1 + 0,307 X_2 + 0,520$$

#### Struktural II

$$Y_2 = \beta_{Y2X1}X_1 + \beta_{Y2X2}X_2 + \beta_{Y2Y1}Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{1-0,792} = 0,456$$

$$Y_2 = 0,304 X_1 + 0,056 X_2 + 0,585 Y_1 + 0,456$$

#### Perhitungan pengaruh antar variabel

##### Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,611$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,307$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,304$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,056$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,585$$

##### Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,611 \times 0,585 = 0,357$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,307 \times 0,585 = 0,179$$

##### Pengaruh Total

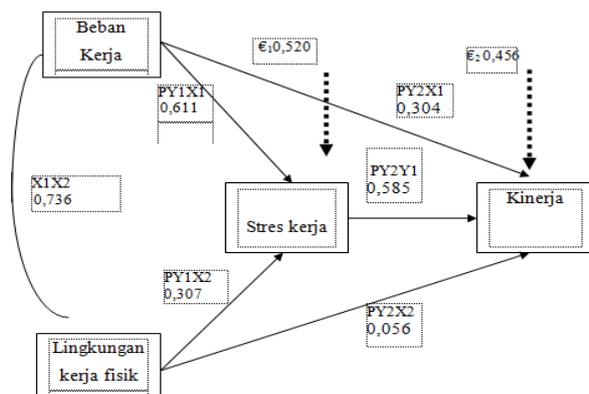
$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,611 + 0,357 = 0,968$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,307 + 0,179 = 0,486$$

### Diagram Jalur

Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur yang dikembangkan dalam model penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 6. Diagram Analisis Jalur



### Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal

dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) ke variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1).

Jika nilai signifikansi p-value dibawah nilai signifikansi 5% dan t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2011:248).

Tabel 13  
Hasil Uji Sobel Substruktural I

Test Statistic	p-value
3,15025	0,00163

Berdasarkan tabel 13 hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistic 3,15025 lebih besar dari t tabel yaitu 2,02439, dan p-value sebesar 0,00163 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14.  
Hasil Uji Sobel Substruktural II

Test Statistic	p-value
2,12122	0,03390

Berdasarkan tabel 14 hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistic 2,12122 lebih besar dari t tabel yaitu 2,02439, dan p-value sebesar 0,03390 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif yang telah dilakukan, pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres kerja

Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Hasil uji t variabel beban kerja menunjukkan bahwa (4,959) lebih besar dari t tabel (2,02439) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap Stres kerja karyawan UD Duta Palet Kutowinangun. Hal ini disebabkan karena adanya target pekerjaan yang tinggi yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dan juga adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditetapkan sehingga rekan kerja yang seharusnya bekerja sesuai dengan targetnya, terkadang dituntut untuk menambah target agar dapat menyelesaikan target yang masih kurang. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan mengalami stres kerja. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh andhita hatmawan tahun 2015 yang menyatakan bahwa bahwa beban

kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Stres kerja

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja. Hasil uji *t* variable lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa (2,493) lebih besar dari *t* tabel (2,02439) dengan tingkat signifikansi (0,017) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan UD Duta Palet Kutowinangun. Hal ini berarti semakin buruk lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan stres kerja karyawan. Ini terjadi karena kurangnya ventilasi yang mengakibatkan suhu dan sirkulasi udara tempat bekerja kurang optimal dan juga karena adanya limbah yang kurang terorganisir dengan baik sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja kurang bebas. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki, Djamhur Hamid & Yuniadi mayowan tahun (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.

## 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji *t* variable beban kerja menunjukkan bahwa (2,183) lebih besar dari *t* tabel (2,02619) dengan tingkat signifikansi (0,036) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan UD Duta Palet Kutowinangun. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata tahun 2018 yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## 4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji *t* variable lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa (0,477) lebih kecil dari *t* tabel (2,02619) dengan tingkat signifikansi (0,637) lebih besar dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis keempat ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan UD Duta Palet Kutowinangun. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja fisik yang ada di UD Duta Palet Kutowinangun seperti ventilasi, polusi udara, dan limbah yang ada tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ayu Widianingrum dan Indi Djastuti (2016) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kelima diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji *t* variable stres kerja menunjukkan bahwa (4,064) lebih besar dari *t* tabel (2,02619) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis kelima diterima, yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan UD Duta Palet Kutowinangun. Hal ini terjadi karyawan bekerja dengan tekanan dan pekerjaan yang monoton yang berakibat mempengaruhi kinerja karyawan seperti menghasilkan barang yang tidak berkualitas sesuai standar yang ada. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo & Ika Ruhana tahn (2016) yang menyatakan bahwa Stres mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## 6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Stres kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai *test statistic* 3,15025 lebih besar dari *t* tabel yaitu 2,02439, dan *p-value* sebesar 0,00163 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sisiawan Putra tahun (2018) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Stress Kerja.

## 7. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres kerja

Berdasarkan hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai *test statistic* 2,12122 lebih besar dari *t* tabel yaitu 2,02439, dan *p-value* sebesar 0,03390 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Erlina Kristanti tahun 2017 yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Stress Kerja

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan stres kerja sebagai variabel Intervening Pada UD Duta Palet Kutowinangun dengan 40 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel dependen dan independen yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada UD Duta Palet Kutowinangun.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada UD Duta Palet Kutowinangun.
3. pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun.

4. Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun.
5. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Duta Palet Kutowinangun.
6. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui Stres kerja.
7. Adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

#### **Keterbatasan**

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini terbatas pada variabel beban kerja, lingkungan kerja fisik, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Rendahnya Sumber daya manusia pada UD Duta Palet Kutowinangun dan juga terbatasnya responden yang hanya 40 orang karyawan UD Duta Palet Kutowinangun.

#### **Implikasi**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di UD Duta Palet kutowinangun, maka penulis memberikan 2 implikasi dalam penelitian ini yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis.

##### **1. Implikasi Praktis**

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, hal ini dijelaskan oleh butir pernyataan indikator beban kerja pada penelitian ini yaitu salah satunya target pekerjaan yang di berikan harus tercapai dalam waktu yang telah di tentukan, kondisi yang demikian akan membuat tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan disana. Dengan demikian semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan disana akan membuat stres kerja yang dialami karyawan meningkat. Dari hasil tersebut mengandung implikasi agar pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi mengenai pemberian tugas pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan, jika perusahaan menginginkan target yang tinggi selalu tercapai hendaknya perusahaan bisa menambah beberapa karyawan lagi, dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan menghasilkan barang produksi yang berkualitas sesuai standar pekerjaan yang ada.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, hal ini dijelaskan oleh butir pernyataan indikator lingkungan kerja fisik pada penelitian ini yaitu salah satunya polusi udara yang tinggi, pencahayaan yang kurang memadai, suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan, ini akan membuat karyawan disana merasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga kondisi seperti ini akan membuat karyawan disana menjadi semakin mengalami stress kerja, dengan demikian semakin buruk lingkungan kerja fisik disana akan membuat

semakin tinggi stres kerja karyawan disana, dari hasil ini mengandung implikasi bahwa perusahaan seharusnya lebih memperhatikan lingkungan para pekerja, seperti menambah pencahayaan yang memadai dan ventilasi atau memasang kipas angin dibeberapa sudut ruangan sehingga suhu dan sirkulasi udara optimal, sehingga karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dijelaskan oleh butir pernyataan indikator beban kerja pada penelitian ini yaitu salah satunya jangka waktu target pekerjaan yang di berikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat. Hal ini akan membuat karyawan pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka akan membuat semakin menurun kinerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun. Hal mengandung implikasi bahwa perusahaan sebaiknya mengurangi beban kerja karyawan atau sebaiknya memberikan beban kerja kepada karyawan sesuai dengan kemampuan mereka agar karyawan UD Duta Palet tetap dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan disana.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kondisi limbah yang berserakan, polusi udara yang tinggi, kurangnya pencahayaan disana tidak mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan disana, mereka tetap masih bisa bekerja sebagai mestinya. Dari hasil penelitian ini mengandung implikasi bahwa meskipun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun, tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik di UD Duta Palet Kutowinangun demi untuk kenyamanan para karyawan dalam bekerja, mengingat lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja karyawan disana.
- e. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dijelaskan oleh butir pernyataan indikator stres kerja pada penelitian ini yaitu salah satunya adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga akan membuat pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak selalu karyawan kerjakan dengan rapi. Dengan demikian semakin tinggi stres kerja akan membuat kinerja karyawan di UD Duta Palet Kutowinangun semakin menurun, hal ini mengandung implikasi bahwa perusahaan harus mampu memperhatikan hal hal yang dapat memicu karyawan disana merasa stres dalam bekerja seperti pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kondisi lingkungan fisik yang baik, sehingga stres kerja

disana masih dalam batas yang wajar dan sehingga tidak membuat menurunnya kinerja karyawan disana.

- f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja, target yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan membuat karyawan merasa stres karena tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak, dengan demikian maka karyawan menyelesaikan pekerjaannya tidak rapi dan tidak sesuai target yang diberikan perusahaan. Hal ini mengandung implikasi bahwa perusahaan harus selalu mengukur kemampuan pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan UD Duta Palet Kutowinangun agar output kinerja karyawan disana tetap maksimal.
- g. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja. Keadaan limbah yang berserakan, polusi udara yang tinggi, pencahayaan yang kurang, suara bising yang ada akan membuat karyawan disana merasa kurang nyaman dalam bekerja, kondisi yang kurang nyaman tersebut membuat mereka merasa tertekan dan mengalami kejenuhan, dari kondisi seperti itu maka akan membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini mengandung implikasi bahwa perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik yang ada disana, seperti menambah ventilasi yang cukup, memasang kipas angin disetiap sudut ruangan agar karyawan dalam bekerja selalu merasa nyaman, sehingga nantinya akan memberikan dampak kinerja karyawan yang sesuai harapan oleh UD Duta Palet kutowinangun.

## 2. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan. Misal konflik kerja, Burnout.
- b. Penelitian kali ini hanya membatasi beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama tetapi dengan tempat penelitian yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

Adityawarman, Sanim, Sinaga. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Tbk cabang krekot*. Jurnal manajemen dan organisasi. Vol.4. No.1.

Anatan, Lina & Lena Ellitan. 2007. *Manajemen SDM dalam Bisnis modern*. Bandung: Alfabeta.

Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Arikunto, S. 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek Edisi Revisi VI Hal 134*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.

A.S, Munandar. 2001. *Psikologi dan Organisasi*. Jakarta: UI.

Bagus, Ida K. S. D. P & Rahayuda, agoes ganesha. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di upt. Pengujian kendaran bermotor dinas perhubungan kota Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unduh, Vol.4

Dhini, Rama Dhanita. 2010. *Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan kerja*. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.

Ekaningsih. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". *Jurnal Ilmu Sosial*. Volume 4 No.1. Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.

Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penelitian Unirversitas Dpipenogoro.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.

Hatmawan, aglis andhita. 2015. *Pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap stress pegawai PT.PLN (persero) aera madiun rayon magetan*. *Jurnal akuntansi dan pendidikan*. Vol 4, No.1

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.

Jonathan, Sarwono. 2005. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Kristanti, Erlina. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)*. Jurnal Ilmu manajemen Vol 5. No,1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Kurnia, A. 2010. *Workshop, workload analysis beban kerja*. Joernal
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Tujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalai Indonesia.
- Muhammad, sri rahayu. Adolfinia & genita lumintang. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado*. Jurnal EMBA, Vol 4, No.1 Hal 045-055
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Oganisasi Pemerintah Daerah*. Makassar : PKP2A II LAN Makassar, KKSDA.
- Nawawi, Handari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gdjah Mada Univercity Press.
- Nilamsar nor, nasyadizi. Rahardjo, kusdi & Ruhana, Ika. 2016. *Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT jasarahaja (persero) cabang jawa timur di Surabaya*. JAB. Vol,31. No.1
- Nitisemito, Alex.S. 2002. *Manajemen Personalialia Cetakan ke-9 Edisi ke-4*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Putra, A.S. 2012. *Analisis pengaruh beban kerjaterhadap kinerja karyawan divisi marketing dan kredit PT. WOM Finance cabang depok*. Skripsi. IPB.\
- Putra, Ida Bagus Komang Surya Dharma dan Agoes, G.R. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol, 4. No, 9
- Putra, R.S. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening*. Media Mahardhika Vo, 16. No, 3
- Rahayu, Sri, Muhammad, dkk. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado*. Jurnal EMBA. Vol,4 No.1 ISSN 2303-1174. Hal 045-055. Maret 2016.
- Rizki, Muhammad.gjamur hamid & mayowan, yuniadi. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (persero) distribusi jawa timur aera pelayanan malang)*. Jurnal administrasi bisnis (JAB). Vol,41. No,1
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : konsep, kontroversi. Aplikasi*, ilid. 1, edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Keseputuh*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2006. *psychology & work today*. (9<sup>th</sup> ed). New Jersey: Pearsonneducation, inc.
- Sedamaryanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- \_\_\_\_\_. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sisiawan Putra, Riyan. 2018. *Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT jasarahaja (persero) cabang jawa timur di Surabaya*. Media mahardhika. Vol,16.
- Sowmya, K.R., & Panchanatham, N. 2011. *Factors influencing organizational commitment of*

*banking sector in reducing cyberloafing at work.* Journal of WEI Business and economics, Vol. 2.

Sugiharjo, R. Joko dan Friska Aldata. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol, 4. No, 1

Sugiono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

———. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta.

———. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di tempat Kerja.* Surakarta: Harapan press.

Winarsunu, Tulus. 2008. *Statistik dalam penelitian psikologi dan penelitian.* Malang: UMM Press.