

## **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *MERCHANDISER DAN BEAUTY ADVISOR* PT. CIPTA ARTHA NADYA NEW CONNECTED PALEMBANG**

**Yusro Hakimah<sup>1</sup>, Yun Suprani<sup>2</sup>, Atin<sup>3</sup>**

**Universitas Tridinanti Palembang<sup>1,2,3</sup>**

[yusrohakimah@yahoo.co.id](mailto:yusrohakimah@yahoo.co.id)<sup>1</sup>, [yunsuprani070667@gmail.com](mailto:yunsuprani070667@gmail.com)<sup>2</sup>, [atin.at94@gmail.com](mailto:atin.at94@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, serta mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta komunikasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Locus penelitian adalah PT. Cipta Artha Nadya *new connected* Palembang Jln. Tanjung Sari Lrg. Perpetak 1 No. 28 RT. 25 RW.05 kelurahan Bukit Sangkal kecamatan Kalidoni Palembang. Objek Penelitian adalah karyawan yang bekerja pada *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang. Populasi berjumlah 120 orang karyawan. Untuk sampel menggunakan rumus Slovin didapat sebagai sampel sebanyak 55 orang karyawan. Metode penelitian bersifat kuantitatif dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif verifikatif. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### **ABSTRACT**

*Employee performance measures how effectively and efficiently tasks are completed and how company standards are met. Key factors are work quality, punctuality, efficiency, task completion, and communication. This study investigates the effects of workload, work stress, and work environment on employee performance, examining both their individual and collective impacts. The research was conducted at PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang, located at Jln. Tanjung Sari Lrg. Perpetak 1 No: 28 RT. 25 RW.05 Bukit Sangkal, Kalidoni, Palembang, focusing on employees in the merchandiser and beauty advisor divisions. Out of a population of 120, a sample of 55 employees was selected using the Slovin formula. This quantitative study used descriptive verification analysis. Results indicate that workload, stress, and work environment collectively have a significant impact on performance. Individually, workload and work environment have a positive effect on performance, while work stress has a negative impact.*

*Keywords:* *Workload, Job Stress, Work Environment, Employee Performance.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perusahaan membutuhkan sumber daya yang beragam, seperti modal, material, dan karyawan, untuk menjalankan usahanya. Perkembangan teknologi yang pesat memicu persaingan ketat dalam perdagangan. Untuk itu, perusahaan harus berinovasi dan meningkatkan modal Sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk tetap kompetitif, dimana Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran vital dalam menjalankan berbagai fungsi perusahaan, mulai dari perencanaan, pengarahan, produksi, dan pengembangan. Kualitas SDM sangat menentukan kesuksesan dan keberhasilan perusahaan (Rahman et al., 2022). Jika karyawan dapat beroperasi dengan baik, maka perusahaan akan efektif dalam mencapai

tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja tinggi untuk mencapai kemajuan (Badrianto et al., 2022).

Fahrozi et al., (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur dari kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Beban kerja tinggi tanpa perhatian kesehatan dan keselamatan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dan merugikan perusahaan (Maghfira et al., 2023). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan kinerja, dan konflik emosional. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Jadi, manajemen beban kerja yang baik sangat penting untuk efektivitas organisasi (Hamizar, 2020).

Selain beban kerja yang tinggi karyawan juga mengalami stres kerja yang tinggi. Stres kerja dapat memiliki dampak positif atau negatif tergantung pada bagaimana individu meresponsnya. Stres positif dapat meningkatkan motivasi, sedangkan stres negatif dapat menyebabkan tekanan. Dalam kehidupan sehari-hari, stres seringkali diartikan sebagai stres negatif.

Stres kerja adalah suatu keadaan stres yang menyebakan ketidakseimbangan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan mempengaruhi kondisi karyawan. Orang dapat menyebabkan stres kerja karena mereka telah melewati batas-batas mereka (Trirahayu & Hendratni, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu, adanya *research gap* dari Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh (Junaidi, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai,

Lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan secara optimal,(Hakimah et al., 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Cahyono & Putri, 2020). Lingkungan kerja memadai sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat dirasakan langsung oleh pegawai dan berdampak pada kinerja organisasi (Pramita et al., 2020).

Tujuan penelitian untuk (1) mengetahui pengaruh beban kerja, stess kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang, (2) Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang, (3) Mengetahui pengaruh stess kerja terhadap kinerja karyawan *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang, (4) Mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang.

## Kinerja (Y)

Wibowo (2020:74) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (*How you act*), dan bukan tentang apa atau siapa anda. Perilaku

adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi dapat menentukan kinerja.

Mangkunegara & Prabu, (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, diukur dari kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, serta mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja (Rahman et al., 2022) yaitu: (a) Kualitas Kerja, (b) Ketepatan Waktu, (c) Efisiensi kerja, (d) Kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan (e) Komunikasi.

Kesimpulan kinerja karyawan dapat diukur dan dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh Perusahaan.

## Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

Beban kerja istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan dalam pekerjaannya (Suryani, 2021).

Beban kerja adalah konsep penting yang mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kebahagiaan karyawan. Beban kerja seimbang sangat penting untuk mencapai kinerja optimal, beban kerja yang terlalu berat atau ringan dapat berdampak negatif pada karyawan. Oleh sebab itu, manajer harus memastikan distribusi beban kerja yang merata dan sesuai dengan kemampuan karyawan (E. Hermawan, 2024).

Menurut Budiasa (2021) indikator beban kerja dapat diaplikasikan melalui tiga dimensi terkait yang penjabarannya adalah sebagai berikut (a) Tuntutan Fisik, (b) Tuntutan Waktu, (c) Tuntutan Mental.

Kesimpulan dari teori beban kerja adalah Beban kerja karyawan berat karena target tinggi, tugas banyak, dan kurangnya waktu istirahat.

## Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Stres kerja adalah ketika seseorang mengalami tekanan dalam pekerjaannya. Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan kerja dan berdampak negatif pada kinerja serta tugas-tugas yang diberikan (Ariyati et al., 2021). Stres kerja adalah tekanan fisik, mental dan emosional yang berlebihan ditempat kerja. Dan tuntutan yang berlebihan dari kemampuan karyawan sebagai berikut (Zainal & Ashar, 2023) (a) Beban kerja berlebihan, (b) Kurangnya kontrol dan dukungan, (c)

Konflik dan ketidakpastian, (d) Lingkungan kerja yang tidak sehat, (e) Ketidakseimbangan antara lingkungan kerja dan kehidupan pribadi, (f) Kurangnya penghargaan dan pengakuan.

Kesimpulan dari teori stres kerja di atas adalah Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja dan kemampuan karyawan.

### Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

D. J. Hermawan, (2022) Lingkungan kerja sangat penting dalam bisnis karena secara langsung mempengaruhi kinerja dan aktivitas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat krusial. beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu. (a) Bangunan tempat kerja, (b) Ruang kerja yang lapang, (c) Ventilasi udara yang baik, (d) Tersedianya tempat ibadah, (e) Tersedianya sarana angkutan pegawai.

Jaya, (2022) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, termasuk alat, metode, dan kondisi sekitar yang mempengaruhi kualitas kerja individu maupun kelompok. dimensi Lingkungan Kerja meliputi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Non Kerja Fisik

Berdasarkan hasil observasi pada *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* (M&BA) mengenai kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu memberikan bonus, pemberian bonus tidak boleh dilupakan sebab itu menjadi salah satu bentuk apresiasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang, tujuan untuk mengevaluasi pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tersebut.

Target penjualan PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang periode 2024.

**Tabel 1**  
**Target Penjualan**

Bulan	Target Penjualan (Jumlah Produk)	Realisasi Penjualan (Jumlah Produk)	Percentase (%)
Januari	500	450	90.00 %
Februari	600	550	91.67 %
Maret	700	750	107.14 %
April	650	600	92.31 %
Mei	800	850	106.25 %
Juni	700	680	97.14 %
Juli	750	800	106.67 %
Agustus	800	750	93.75 %
September	900	850	94.44 %
Oktober	950	1.000	105.26 %

November	1.000	950	95.00 %
Desember	1.200	1.300	108.33 %

Sumber: Divisi M&BA (2024)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa Laporan penjualan PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang dari Januari hingga Desember menunjukkan fluktuasi. Januari mencapai 90% target (450 produk), Februari 91,68% (550 produk), Maret melampaui target 107,14% (750 produk), April 92,31% (600 produk), Mei melampaui target 106,25% (850 produk), Juni 97,14% (680 produk), Juli sukses dengan 106,67% (800 produk), dan Agustus 93,75% (750 produk). September 94,44% (850 produk). Oktober 105,26% (950 produk). November 95% (1.000 produk), Desember 108,33% (1.200 produk), Bulan Maret, Mei, Juli, Oktober, dan Desember melampaui target, sedangkan bulan lain mendekati target. Perusahaan perlu evaluasi strategi pemasaran untuk mencapai target. Khususnya, Desember menunjukkan puncak kinerja dengan realisasi penjualan 1.300 produk (108,33% target).

**Tabel 2**  
**Jenis Kelamin Karyawan Divisi Merchandiser dan Beauty Advisor (M&BA)**

Jenis Kelamin	Orang	Percentase (%)
Laki – Laki	4	7,3%
Perempuan	51	92,7%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Divisi M&BA (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* adalah perempuan. Terdapat fenomena yang menarik pada divisi ini karena mayoritas karyawannya usia mulai dari 20-36 tahun. Menurut karyawan pada *divisi merchandiser* dan *beauty advisor*, Usia dapat menentukan produktif seseorang dalam bekerja. Maka perbedaan usia seseorang menentukan tingkat kematangan dalam bekerja, berfikir, skil ataupun pengalaman dalam beraktivitas.

Karyawan *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang menghadapi beban kerja berat dengan target tinggi, tugas banyak, lembur, dan kurang waktu istirahat. Untuk mengurangi beban kerja, perusahaan belum merekrut karyawan baru yang berpengalaman di area domisili yang sesuai.

Sementara karyawan perempuan berusia 20-27 tahun di *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang lebih tinggi mengalami stres karena komplain

*customer* yang membuat mereka ingin berhenti. Beberapa faktor-faktor penyebab karyawan stres seperti target penjualan, lokasi penempatan, adaptasi lingkungan, KPI, target sales, target produk, target media sosial, target kunjungan toko, dan target absensi. Selain itu, *job description* dan tanggung jawab yang tidak jelas, serta kepemimpinan yang kurang mendukung, juga berkontribusi pada stres karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang meliputi budaya kerja kompetitif dan komunikasi kurang efektif, yang dapat menghambat kolaborasi dan menurunkan kinerja karyawan karena kesalahpahaman dan perasaan terasing, sarana angkut belum tersedia membuat perjalanan kerja tidak efisien, fasilitas penunjang kerja belum mencukupi.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### Locus Penelitian

Locus penelitian adalah PT. Cipta Artha Nadya *new connected* Palembang Jln. Tanjung Sari Lrg. Perpetak 1 No. 28 RT. 25 RW. 05 Kelurahan Bukit Sangkal Kecamatan Kalidoni Palembang.

### Objek Penelitian

Objek Penelitian adalah karyawan yang bekerja pada *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang,

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan karyawan pada *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang yang berjumlah 120 orang karyawan. Berdasarkan usia antara 20-36 tahun. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruhnya, maka diambil sampel yang mewakili populasi tersebut untuk dianalisis lebih lanjut harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian, sampel yang digunakan adalah karyawan *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{120}{1 + 120(0,1)^2} = 54,54 = 55$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 55 orang karyawan.

### Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian ilmiah yang menggunakan data berupa angka dan statistik untuk mengukur variabel atau konsep (Sugiyono, 2017).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif dan verifikatif. Metode verifikatif dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

1. Untuk menjawab rumusan masalah pertama, langkah-langkah yang dilakukan adalah menghitung dan menganalisis gambaran beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan pada *divisi merchandiser* dan *beauty advisor* PT. Cipta Artha Nadya *New Connected* Palembang,
2. Untuk menjawab rumusan masalah kedua, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah membuat model hubungan antara variabel bebas yaitu beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan uji validitas, uji realibilitas, dan uji regresi linear berganda serta melakukan uji parsial (uji t).
3. Untuk menjawab rumusan masalah ketiga, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah melakukan uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta melakukan uji secara simultan (Uji F).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pernyataan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarnya. Data yang digunakan diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut: Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.

Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada table 3 dibawah ini

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

No Pernyataan	Nilai $r$ -hitung	Nilai $r$ -tabel	Keterangan
---------------	-------------------	------------------	------------

<b>Beban Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
1	0,775	0.2656	Valid
2	0,780	0.2656	Valid
3	0,724	0.2656	Valid
4	0,714	0.2656	Valid
5	0,926	0.2656	Valid
6	0,881	0.2656	Valid
7	0,924	0.2656	Valid
8	0,926	0.2656	Valid
9	0,883	0.2656	Valid
10	0,799	0.2656	Valid
<b>Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
1	0,939	0.2656	Valid
2	0,923	0.2656	Valid
3	0,927	0.2656	Valid
4	0,920	0.2656	Valid
5	0,841	0.2656	Valid
6	0,891	0.2656	Valid
7	0,828	0.2656	Valid
8	0,784	0.2656	Valid
9	0,896	0.2656	Valid
10	0,891	0.2656	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
1	0,826	0.2656	Valid
2	0,817	0.2656	Valid
3	0,884	0.2656	Valid
4	0,850	0.2656	Valid
5	0,765	0.2656	Valid
6	0,810	0.2656	Valid
7	0,791	0.2656	Valid
8	0,782	0.2656	Valid
9	0,769	0.2656	Valid
10	0,735	0.2656	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
1	0,845	0.2656	Valid
2	0,851	0.2656	Valid
3	0,867	0.2656	Valid
4	0,862	0.2656	Valid
5	0,916	0.2656	Valid
6	0,920	0.2656	Valid
7	0,915	0.2656	Valid
8	0,890	0.2656	Valid
9	0,885	0.2656	Valid
10	0,734	0.2656	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) valid, karena r-hitung > r-tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah di uji validitasnya. Dalam penelitian untuk mencari reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu uji yang dipakai dalam variabel

dikatakan reliabel bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Sebaliknya, apabila lebih kecil dari 0,60 maka dapat dikatakan item data tidak reliabel. (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>N o</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach' s Alpha</b>	<b>Minim al nilai Cronba ch's Alpha</b>	<b>Keteran gan</b>
1	Beban Kerja	0.934	0.60	Reliabel
2	Stres Kerja	0.969	0.60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.938	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.963	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian layak dijadikan alat pengumpulan data karena semua item variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

### Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika angka signifikansi uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*  $\text{Sig.} > 0,05$  maka menunjukkan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang didapatkan.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,16577720
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,059
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig.	,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,397
99% Confidence Interval	Lower Bound	,384
	Upper Bound	,409

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

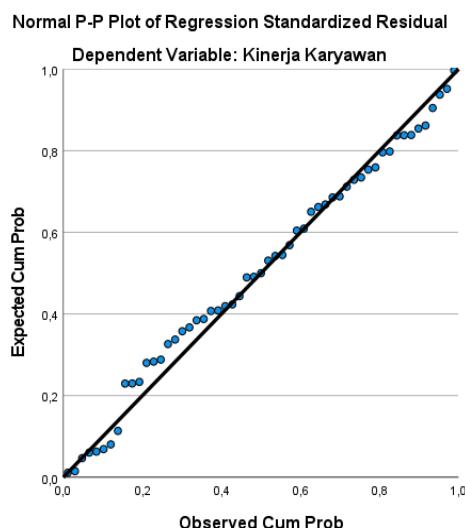
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual dalam penelitian memiliki distribusi normal.

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)**



Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada gambar 1 di atas, hasil dalam normalitas P-Plot menghasilkan titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal garis, maka dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,119	3,140	5,771	<.001	
	Beban Kerja	,613	,095	,849	6,460	<.001
	Stres Kerja	-,659	,075	-,1126	-8,767	<.001
	Lingkungan Kerja	,574	,059	,651	9,742	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Dari tabel 6 berdasarkan hasil *unstandarized coefficients* beta maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 18,119 + 0,613X_1 - 0,659X_2 + 0,574X_3 + e$$

Keterangan:

- $Y$  : Nilai variabel kinerja karyawan  
 $a$  : Perpotongan sumbu (konstanta)  
 $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi  
 $X_1$  : Nilai Variabel Beban Kerja  
 $X_2$  : Nilai Variabel Stres Kerja  
 $X_3$  : Nilai Variabel Lingkungan Kerja  
 $e$  : Error

Koefisien dari model regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai  $a$  (konstanta) sebesar 18,119 artinya apabila variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai sebesar 18,119.
- Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) 0,613 menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), di mana penambahan satu satuan skor Beban Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,613.
- Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) -0,659 menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), di mana penambahan satu satuan skor Stres Kerja akan mengurangi skor Kinerja Karyawan sebesar -0,659.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) 0,574 menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), di mana penambahan satu satuan skor Beban Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,574

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Dari output yang diperoleh, nilai t-hitung sebesar 6,460 dan nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = 52$  adalah sebesar 2,009. Tabel 6 memperlihatkan:

- Nilai t-hitung variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $6,460 > 2,009$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $(0,001 < 0,05)$ , disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t-hitung variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $-8,767 > 2,009$  diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,001$  atau  $(0,001 < 0,05)$ , disimpulkan bahwa

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $9,742 > 2,009$ , diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,001$  atau  $(0,001 < 0,05)$ , disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menentukan pengaruh variabel independen secara simultan, yang dapat dilihat dalam tabel ANOVA dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan kriteria  $F$ -hitung  $> F$ -tabel yang berarti  $H_0$  diterima.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1302,594	3	434,198	19,687	<.001 <sup>b</sup>
Residual	1124,788	51	22,055		
Total	2427,382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa nilai  $F$ -hitung sebesar 19,687 dengan taraf signifikansi  $< 0,001$ , yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1.  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 <sup>a</sup>	,537	,509	4,696

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,509 atau 50,9%, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 50,9%, dan 49,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian.

### Pembahasan

Analisis regresi linear berganda mengungkapkan beberapa temuan utama tentang pengaruh variabel beban kerja, stres kerja, dan Lingkungan Kerja pada kinerja karyawan, yang akan dianalisis lebih lanjut:

### Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Divisi Merchandiser Dan Beauty Advisor* pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang

Temuan uji F, Variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$ -hitung sebesar  $19,687 > F$ -tabel (3,195).

Beban kerja yang diemban karyawan lebih baik seimbang, bila tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan kinerja, dan masalah emosional. Lingkungan kerja yang baik sangat krusial dalam bisnis karena berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Maka dari itu, menciptakan lingkungan kerja yang ideal sangatlah penting. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (E. Hermawan, 2022) bahwa hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Divisi Merchandiser Dan Beauty Advisor* pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan  $t$ -hitung  $6,460 > 2,009$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. (Ariyati et al., 2021).

Beban kerja merupakan faktor krusial yang berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Keseimbangan beban kerja sangat penting untuk mencapai kinerja maksimal, karena beban kerja yang tidak seimbang dapat memiliki konsekuensi negatif bagi karyawan. Maka dari itu, manajer perlu memastikan bahwa beban

kerja didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kapasitas karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Merchandiser Dan Beauty Advisor pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.**

Analisis data mengungkapkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan  $t$  hitung  $-8,767 > 2,009$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang mendukung penerimaan  $H_2$ . Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh parsial antara Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketika seseorang mengalami tekanan yang berlebihan dalam pekerjaannya. Stres yang tidak terkendali dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja efektif dan berdampak negatif pada kinerja serta produktivitasnya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Winoto & Perkasa, 2024) dan (Indrayana & Putra, 2024) bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Merchandiser Dan Beauty Advisor pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.**

Dari hasil analisis, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki  $t$  hitung  $9,742 > 2,009$ , yang diperkuat oleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima, yang berarti ada pengaruh parsial antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Merchandiser dan Beauty Advisor (Y) di PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi bisnis karena mempengaruhi kinerja dan aktivitas karyawan secara langsung. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangatlah penting. Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan antara lain bangunan kantor yang layak, area kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang lancar, sarana ibadah yang lengkap, serta layanan angkutan pegawai yang efektif. Temuan ini relevan dengan penelitian sebelumnya (Indrayana & Putra, 2024) dan (Winoto & Perkasa, 2024) variabel lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Merchandiser Dan Beauty Advisor pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang, dapat disimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Berdasarkan hasil analisis dari tanggapan responden dapat dilihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki persentasi total skor sebesar 88,41% dengan katagori sangat baik, variabel beban kerja ( $X_1$ ) memiliki skor total sebesar 82,29% dengan kategori baik, variabel stres kerja ( $X_2$ ) memiliki skor total sebesar 84,11% dengan katagori sangat baik, dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki skor total sebesar 82,10% dengan katagori sangat baik.
2. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji t).
  - a. Beban Kerja ( $X_1$ )  
Dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung  $6,460 >$  nilai  $t$  tabel  $2,009$  dan signifikansinya  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
  - b. Stres Kerja ( $X_2$ )  
Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t$ -hitung  $-8,767 >$  nilai  $t$ -tabel  $2,009$  dan signifikasinya  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Merchandiser Dan Beauty Advisor pada PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang (Y).
  - c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )  
Dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t$ -hitung  $9,742 >$  nilai  $t$ -tabel  $2,009$  dan signifikansinya  $(0,001 < 0,05)$ , maka  $H_3$  diterima, artinya ada pengaruh positif dan singnifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan Divisi Merchandiser Dan Beauty Advisor pada PT.

Cipta Artha Nadya New Connected Palembang (Y).

3. Berdasarkan uji simultan dengan nilai F-hitung  $19,687 > F\text{-tabel } 3,195$ . dan signifikasinya lebih kecil  $0,05$  atau  $(0,001 < 0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel dari beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. (Y).

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diberikan sebagai tindak lanjut untuk mengoptimalkan hasil penelitian:

1. Manajemen PT. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak menyebabkan kelelahan berlebihan.
2. Stres kerja. Manajemen harus memperjelas deskripsi tugas dan tanggung jawab setiap karyawan untuk menghindari penugasan yang tidak sesuai, sehingga tidak timbul Konflik dengan pegawai lain.
3. Perusahaan harus mendorong budaya saling mendukung di antara karyawan melalui kegiatan yang meningkatkan kerjasama tim. Pelaksanaan *workshop* atau kegiatan *team building* dapat memperkuat hubungan antar karyawan, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih positif dan produktif.
4. Hasil penelitian dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, memperluas cakupan temuan dengan menambahkan variabel lain seperti: disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi, teknologi dan sumber daya, kemampuan serta mengaplikasikannya pada perusahaan lain, sehingga memberikan kontribusi lebih luas pada bidang penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
- Cahyono, Y. T., & Putri, E. (2020). Kompensasi, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja pada kualitas kinerja pegawai. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Form Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 51–57.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada BPS Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Hermawan, D. J. (2022). Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi Ilmu Manajemen). *Banten. CV. AA. Rizky*.
- Hermawan, E. (2024). Buku Monografi Beban Kerja. *Purbalingga, Indonesia: CV Eureka Media Aksara*.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 13–19.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352–363.
- Rahman, A., SE, M. M., Ir Hj Yusro Hakimah, M. M., Dewi, M. P., SE, M. I., Hermin Endratno, S. E., Alfalisyado, S. E., Herlina, T. E.,

- Muhammad Yasin, S. E., & Ir Tungga Bhimadi  
Karyasa, M. M. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Bali: Pena Persada.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.