

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA TIJAROH INDUSTRI

Mira Yona<sup>1</sup>, Ramon Zamora<sup>2</sup>, Sriwati<sup>3</sup>, Revo<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

**Corresponding Author:** Mira Yona mirayona@yahoo.co.id

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Beban Kerja, Stres Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kerja, Lingkungan Kerja, pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja, Kinerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Karyawan.

*Received :* 20 April 2024

*Revised :* 21 April 2024

*Accepted:* 2 Mei 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Tijaroh Industri di Batam. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik sensus sampling. Data sekunder diperoleh berkaitan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Tijaroh Industri yang berjumlah 60 karyawan. Hasil analisis dapat diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil analisis secara simultan mengindikasikan bahwa antara keempat variabel yang diteliti yaitu beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

### PENDAHULUAN

PT. Garuda Tijaroh Industri yang merupakan perusahaan manufaktur yang memulai di sektor produk dan layanan olahan pangan yang selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan masing-masing sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya. Maka dalam hal ini kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya secara optimal. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka sulit untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja.

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di perusahaan

Dalam penelitian ini PT. Garuda Tjaro Industri mengalami realisasi penjualan yang meningkat setiap bulannya, yang artinya setiap kenaikan penjualan maka karyawan harus lebih banyak memproduksi produk dan mejualnya di pasar, maka dari itu beban pekerjaan yang ditetapkan bagi karyawan harus sesuai dengan keterampilan karyawan tersebut, kita ketahui bersama bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, oleh

karena itu beban pekerja haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, apabila keterampilan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka otomatis akan menimbulkan kelelahan dan stres dalam bekerja.

Irham Fahmi (2016) mendefinisikan stres adalah suatu kondisi yang mendorong diri dan jiwa melampaui batasnya, sehingga jika masih belum teratasi, berdampak pada kesehatan. Stres tidak muncul begitu saja, namun penyebab stress biasanya diikuti dengan faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa tersebut terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut membebani jiwanya. Stres kerja adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja karyawan pada PT. Garuda Tjaro Industri ini dapat disebabkan karena beban kerja yang di hadapkan sebelumnya seperti target produksi penjualan.

Selanjutnya faktor lingkungan kerja, Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Adapun lingkungan kerja pada PT. Garuda Tjaro Industri ini terlihat masih kurangnya pencahayaan yang memadai di beberapa ruangan serta fasilitas umum seperti beberapa wastafel tidak berfungsi dan juga suasana suhu udara cenderung gersang atau panas yang disebabkan letak lokasi PT. Garuda Tjaro Indsutri ini di atas ketinggian dan kurangnya pepohonan. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Selain faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Taufik Akbar dan Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Tabel 2  
Absensi Karyawan PT. Garuda Tjaro Industri  
Periode September  
25 Agustus s/d 24 September  
Tahun 2022

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan n	Total Karyawan Terlambat	Total Terlambat	Persentase Keterlambatan n
September	27	60	11	83	33%

Penegakkan disiplin kerja pada PT. Garuda Tjaro Industri masih belum berjalan maksimal dengan presentasi keterlambatan yaitu 33%. Jam kerja yang ditetapkan perusahaan setiap hari ialah pukul 08.00 WIB, dengan toleransi keterlambatan 5 menit. Telihat dalam kurun waktu satu bulan, masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat dengan total 11 karyawan. Untuk total keseluruhan keterlambatan karyawan ialah 83 hari. Jika dilihat terdapat karyawan yang terlambat 7 hari hingga 21 hari dalam satu bulan. Hal ini bisa disebabkan karna kurangnya pengawasan langsung dari atasan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya beban kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam".

## A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam.
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan

dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Winata (2014) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

## **2. Stre Kerja**

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan jika stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, cemas dan lain - lain.

Menurut Robbins (2019) menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Jadi stres kerja merupakan perasaan tertekan atau tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan ataupun akibat lingkungan kerjanya. Jika karyawan mampu mengelola stresnya dengan baik maka konsekuensinya adalah positif, dan sebaliknya jika mengabaikan maka konsekuensinya negatif.

## **3. Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan kerja menurut Rivai (2013) lingkungan kerja merupakan elemen - elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Effendy dan Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan hingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan.

## **4. Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan bila melanggar akan dikenakan sanksi atas pelanggarannya.

## 5. Kinerja

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017) meyakini bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

## C. Hipotesis

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.  
H<sup>1</sup>: Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan.  
H<sup>2</sup>: Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.  
H<sup>3</sup>: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.  
H<sup>4</sup>: Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh variabel beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  
H<sup>5</sup>: Diduga ada pengaruh beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Garuda Tjaro Industri di Batam yang beralamatkan di Kawasan Union Industri, Jl. Yos Sudarso No. 06, Tj. Sengkuang, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur yang memulai di sektor produk dan layanan olahan pangan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.

### A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Tjaro Industri yang berjumlah 60 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling. Kriteria dalam menentukan besarnya sampel dengan menggunakan teknik sensus sampling sebagai berikut :

- Bila populasi < 100 diambil dari total populasi atau semua populasi.
- Bila populasi > 100 diambil dari 10% - 15% - atau 20% - 25% dari populasi.

Maka dari itu jumlah sampel dari penelitian ini adalah 60 orang dari karyawan PT. Garuda Tjaro Industri.

## **B. Jenis Data**

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik melalui pengamatan maupun kuisisioner.

### **2. Data Skunder**

Data skunder merupakan yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan dan dari hasil penelitian di perpustakaan.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui wawancara dan kuisisioner.

## **D. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan metode untuk mengelolah dan memproses data menjadi sebuah hasil dan informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang banyak. Analisis data ini juga dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tafsiran jawaban atas variable-variabel yang diteliti terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

## **E. Uji Validitas**

Uji mengukur objeknya. Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana validitas yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item kuesioner dalam ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item (kuesioner) dikatakan valid jika ada koorelasi dengan skor total.

## **F. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari Uji Validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbarch Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2011).

## **G. Uji Normalitas**

Untuk uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,2016). Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

## **H. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Pengujian multikolinearitas menurut Ghozali dapat diamati melalui Variable Inflation Factor (VIF) dengan syarat  $VIF < 10$ , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

### I. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011) dikutip oleh Setyawati (2012). Jika Grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011) dikutip oleh Irma (2013).

### J. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh variabel satu dengan variabel lain (Sujarweni, 2012). Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Uji regresi yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen (X).

### K. Uji koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Uji t dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{table}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$ . Berarti tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $\text{sig } t < \alpha 5\%$ . Berarti ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### L. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama- Sama (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan Uji F (*Analysis of Variance*). Uji f dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat angka signifikan menggunakan  $\alpha=5\%$  (0,05) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Uji f dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{table}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$ . Berarti tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $\text{sig } t < \alpha 5\%$ . Berarti ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### M. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Garuda Tjaro Industri merupakan salah satu anak perusahaan PT. Gatra Group Indonesia yang bergerak dibidang manufaktur yang memulai di sektor produk dan layanan olahan pangan. Nama "Garuda Tjaro Industri" yang memiliki tafsir bahwa "Garuda" itu sebagai lambang kebanggaan bangsa Indonesia sementara makna "Tjaro" berasal dari bahasa Arab dari kata "tjara, yatriju, tjaran, tjaratan" yang berarti niaga atau perdagangan. Secara filosofi yang komprehensif dipertegas dengan logo yang menggambarkan warna hijau dengan tanda panah yang disertai huruf GTI. PT. Garuda Tjaro Industri ini beralamatkan di Kawasan Union Industri Jl. Yos Sudarso No.06, Tj. Sengkuang, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau.

### B. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana validitas yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item kuesioner dalam ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 60 - 2 = 58$  (dilihat  $r_{tabel}$  dengan  $df 58$ ) = 0,255. Dapat dilihat bahwa untuk jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari kelima variabel dinyatakan valid.

### C. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner dengan maksud apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika dilakukan pengukuran kembali. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Dapat dilihat bahwa  $r_{alpha}$  dari masing – masing variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $Y$  lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji tersebut dinyatakan reliabel.

#### D. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

#### E. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh variabel satu dengan variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Uji regresi yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen (X).

Tabel 7  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	13.023	3.471		3.752	<,001
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	.042	.078	.052	.533	.596
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	-.160	.060	-.266	-2.687	.010
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	.057	.076	.072	.753	.455
Disiplin Kerja (X <sub>4</sub> )	.559	.087	.621	6.453	<,001

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 13.023 + 0,042X_1 - 0,160X_2 + 0,057X_3 + 0,559X_4$ .

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan diatas diperoleh konstanta sebesar 13.023. Hal ini berarti bahwa dengan adanya beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja nilainya konstan maka kinerja karyawan nilainya sebesar 13.023.
2. Variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai beban kerja maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,042 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Variabel stress kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,160. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai stress kerja maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar -0,160 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai stress kerja maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,057 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
5. Variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,559. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai disiplin kerja maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,559 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

## F. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Uji t dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $t$  hitung  $< t$  table atau  $\text{sig } t > \alpha$  5%. Berarti tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t$  hitung  $> t$  table atau  $\text{sig } t < \alpha$  5%. Berarti ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana untuk mengetahui nilai  $t$  table dapat menggunakan rumus  $df = N - K - 1$ .  
1. Nilai  $t$  table pada penelitian ini  $df = 60 - 4 - 1 = 55$ ,  $t$  table dari angka 55 adalah 2,004.

Tabel 8  
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	13.023	3.471		3.752	<,001
Beban Kerja ( $X_1$ )	.042	.078	.052	.533	.596
Stres Kerja ( $X_2$ )	-.160	.060	-.266	-2.687	.010
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	.057	.076	.072	.753	.455
Disiplin Kerja ( $X_4$ )	.559	.087	.621	6.453	<,001

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel beban kerja berdasarkan  $t$  hitung sebesar 0,533 dan  $t$  tabel sebesar 2,004 berarti nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikannya sebesar 0,596

artinya nilai signifikan  $> 0,05$ . Keputusan yang diambil  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel stres kerja berdasarkan  $t$  hitung sebesar  $-2.687$  dan  $t$  tabel sebesar  $2,004$  berarti nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,010$  artinya nilai signifikan  $> 0,05$ . Keputusan yang diambil  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja berdasarkan  $t$  hitung sebesar  $0,753$  dan  $t$  tabel sebesar  $2,004$  berarti nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,455$  artinya nilai signifikan  $> 0,05$ . Maka keputusan yang diambil  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh variabel disiplin kerja berdasarkan  $t$  hitung sebesar  $6,453$  dan  $t$  tabel sebesar  $2,004$  berarti nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,001$  artinya nilai signifikan  $< 0,05$ . Keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### G. Uji F (Simultan)

Uji  $f$  digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji  $f$  dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat angka signifikan menggunakan  $\alpha=5\%$  ( $0,05$ ) atau dengan membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel.

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $t$  hitung  $< t$  table atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$ . Berarti tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t$  hitung  $> t$  table atau  $\text{sig } t < \alpha 5\%$ . Berarti ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana untuk mengetahui nilai  $f$  table dapat menggunakan rumus  $f = k : n - k$ . Nilai  $t$  table pada penelitian ini  $f = 4 : 60 - 4 = 2,54$

Tabel 9  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	428.920	4	107.230	15.200	<,001 <sup>b</sup>
Regression	388.013	55	7.055		
Residual	816.933	59			
Total					

Table 9 hasil uji f memperlihatkan nilai f hitung sebesar  $15.200 > 2,54$  f tabel dan nilai signifikan  $0,001^b < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

#### H. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 10  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.490	2.65609

Tabel diatas memperlihatkan nilai *R Square* sebesar 0,525 hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 52.5%. Sedangkan sisanya yaitu 47.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan cara metode- metode yang telah dijelaskan sebelumnya dengan menggunakan program SPSS versi 29, maka dapat disimpulkan hasil uji hipotesis, sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu t hitung  $0,533 < 2,004$  t tabel dan tingkat signifikan  $0,596 > 0,05$ . Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu seperti pada penelitian Riny Chandra dan Dody Ardiansyah (2017) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu t hitung  $- 2,687 < 2,004$  t tabel dan tingkat signifikan  $0,010 > 0,05$ . Hasil Penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu seperti pada penelitian Herlina Amrianah (2019) Pengaruh

stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjajah Industri di Batam dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu  $t$  hitung  $0,753 < 2,004$   $t$  tabel dan tingkat signifikan  $0,455 > 0,05$ . Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu seperti pada penelitian Bobby Andhika Pratama dan Supriyatin (2020) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dream Tour dan Travel Surabaya berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjajah Industri di Batam dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu  $t$  hitung  $6,453 > 2,004$   $t$  tabel dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti pada penelitian Ramadani Syahid Hidayat dan Yayah Atmajawati (2022) Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu nilai  $f$  hitung  $15.200 > 2,54$   $f$  table dan nilai signifikannya  $0,001^b < 0,05$ . Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti pada penelitian Riny Chandra dan Dody Ardiansyah (2017), Bobby Andhika Pratama dan Supriyatin (2020) dan penelitian Ramadani Syahid Hidayat dan Yayah Atmajawati (2022) berdasarkan hasil penelitian masing-masing menyatakan bahwa beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bersamaan dengan masing-masing variable lainnya yang mereka teliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjajah Industri di Batam maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjajah Industri di Batam.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjajah Industri di Batam.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjajah Industri di Batam.

4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam.
5. Beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri di Batam.

## SARAN

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh variable yang diuji, maka peneliti memberikan saran beberapa hal, sebagai berikut:

1. Dengan tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri maka tetap perlu adanya menjaga porsi beban kerja sesuai dengan keahlian masing-masing dan memberikan waktu yang longgar agar pekerjaan karyawan bisa diselesaikan tepat waktu.
2. Dengan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri maka atasan tetap perlu menjaga emosional karyawan, sebab bila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan rendah.
3. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Garuda Tjaro Industri terkait lingkungan kerja karyawan adalah dengan menjaga kebersihan lingkungan, ruangan, merawat fasilitas yang sering digunakan serta memberikan tempat yang nyaman dan kondusif di tempat kerja sesuai dengan kondisi tubuh karyawan agar tidak terlalu pengap dan terlalu panas agar karyawan nyaman dan dapat bekerja secara maksimal.
4. Dengan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Tjaro Industri maka sebaiknya penegakkan disiplin kerja harus lebih ditekan, sebab jika disiplin kerja tinggi maka kinerja akan juga tinggi, dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kinerja juga akan rendah.
5. Selain itu karyawan juga perlu meningkatkan kinerjanya sebagai tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan pekerjaan di PT. Garuda Tjaro Industri supaya perusahaan juga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, D., & Chandra, R. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, VOL.6, NO.1, 670-678.
- Amrianah, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru*. Meraja Journal, Vol. 2, No. 1, 13-34.
- Areros, W. A., Massie, R. N., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2, 41-49.
- Dharma Putra, K. I., & Agoes Ganesha Rahyuda. (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, 2491-2506.*

- Erisna , N., & Hepiana Patmarina. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV.Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol.3 No.1, 19-37.*
- Fatmawati, F. M., , Istiatin, & Sri Hartono. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. Edunomika, Vol. 04, No. 01, 338-346.*
- Fau, F. T., Samalua Waoma, & Jelaskan Wau. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Volume 4, Nomor 2, 203-212.*