



Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada KQ5 *Steak and Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri di Sidoarjo

Selvy Ayu*, Slamet Harjatno

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode" penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner pada 50 responden yang merupakan karyawan pada 3(tiga) cabang restoran KQ5 Steak and Bowl yang ada di sidoarjo. "Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Science) versi" 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, variabel stress kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan . Hal itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan KQ5 steak and bowl PT Indonesia Berkah Mandiri. Dan variabel lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan KQ5 Steak and Bowl PT Indonesia Berkah Mandiri.

Keywords: lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, efektivitas kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.75>

*Correspondence: Selvy Ayu

Email: silviaayu1799@gmail.com

Received: 04-01-2022

Accepted: 14-02-2022

Published: 26-03-2022



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research is descriptive research using quantitative research methods. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 50 respondents who were employees of 3 (three) branches of the KQ5 Steak and Bowl restaurant in Sidoarjo. The analytical technique used in this study is multiple linear regression using SPSS (Statistical Program For Social Science) version 22 for windows. The results of this study indicate that the work environment variable affects employee work effectiveness, workload variable affects employee work effectiveness, work stress variable affects employee work effectiveness. This shows that the work environment, workload, and work stress affect the work effectiveness of PT Indonesia Berkah Mandiri KQ5 steak and bowl employees. And the variables of the work environment, workload, work stress have a joint effect on the work effectiveness of PT Indonesia Berkah Mandiri KQ5 Steak and Bowl employees.

Keywords: work environment, work load, work stres, work effectiveness

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat berperan besar dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan dari kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi sebuah organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Gangi, 2021; Prasad, 2019; Rodríguez-Sánchez, 2020; Šebestová, 2022; Stević, 2020). Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, akuntabilitas, dan kapabilitas tentu akan dapat memajukan suatu perusahaan serta akan mempermudah dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan perusahaan (Imron, 2020; Alhamad, 2022; Al-Hawary, 2021; Al-Qudah, 2020; Anguelov, 2019; Bowrin, 2018; Jakovljevic, 2021; Khan, 2020; Masrukhin, 2021a, 2021b; Moussa, 2020; Obrad, 2018; Smerek, 2020; Tomčíková, 2021). Sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing dengan kompetitor. Dalam perusahaan yang bergerak pada bidang kuliner perusahaan harus terus memantau setiap pekerjaan yang dilakukan karyawannya agar target yang diharapkan dapat tercapai. Pekerjaan yang dilakukan karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Dalam hal ini pimpinan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. kenyamanan lingkungan kerja seharusnya menjadi skala prioritas bagi para pimpinan agar rencana dan tujuan kerja yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan maksimal. Karyawan sebagai motor penggerak yang tidak terlepas dari aktifitas kerja dan berbagai persoalan yang melingkupi kehidupannya Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap efektifitas kerja pegawai. lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan, idaman bagi pekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman (Andi, 2016).

Kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Arikunto, 2013). Dari survei yang telah dilakukan 3 cabang lokasi KQ5 *Steak and Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri di sidoarjo yang bersih dan rapih menjadikan perusahaan ini merupakan perusahaan yang ramah lingkungan. Namun “terdapat beberapa kendala yang membuat kinerja karyawan tidak stabil yakni berkaitan dengan” lingkungan kerja yang berhadapan langsung dengan jalan raya mengalami kebisingan dari lalu lalang kendaraan di jalan raya yang tentunya menimbulkan suara bising bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta debu yang terbawa dari setiap kendaraan yang melintas menyebabkan angin yang bertiup membuat sirkulasi udara disekitar lingkungan kerja menjadi kurang bersih. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari pegawai akan mempengaruhi tingkat keberhasilan pegawai terhadap pekerjaannya, Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai (Ayu, 2018).

Kendala yang berkaitan dengan beban kerja pada KQ5 *Steak and Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri di Sidoarjo telah mengikuti aturan jam kerja nasional yaitu 7 (tujuh) jam/hari, akan tetapi sumber daya manusia di perusahaan ini masih memiliki beberapa permasalahan, yaitu jam istirahat kerja yang terbatas waktu dan harus bergiliran dengan rekan kerja, waktu lembur yang tidak menentu membuat karyawan menjadi merasa terbebani (Arini, 2012). Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah bisa berdampak terjadinya ketidakefisiensi kerja, Beban kerja yang terlalu berat berarti kekurangan tenaga kerja, Jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja yang tinggi dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik atau psikologis yang pada akhirnya berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan menurun (Arini, 2012).

Dari beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti lelah, sakit kepala, dan mudah marah. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi (Gebze, 2018). Stress merupakan suatu fenomena umum yang dialami oleh karyawan diseluruh dunia. Hal ini menjadi suatu masalah utama bagi setiap pengusaha terutama di negara berkembang dimana pengusaha tidak menyadari pengaruh stress terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya menghasilkan dilema kritis dalam manajerial. Sebagian besar karyawan sering merasakan stress karena pekerjaan (Sudibya, 2017). Perhatian yang diberikan pimpinan kepada pegawainya melalui berbagai aktivitas yang dilakukan pegawai diharapkan dapat meminimalisir bahkan mengurangi tingkat kejenuhan atau stress pegawai saat melakukan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di 3 cabang KQ5 *Steak and Bowl* PT. Indonesia Berkah Mandiri di Sidoarjo yang terletak di cabang Jl.Kartini No.59 Sidoklumpuk, cabang Jl.M.Yamin No.255 Krian, cabang Jl.Raya Sedati Agung No.75 Dukuh Sedati. yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Kuliner yang menghasilkan makanan yang berkualitas sebagai produk utamanya. Berbagai permasalahan yang terdapat pada KQ5 *Steak and Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri di Sidoarjo tentu akan menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dari uraian di atas perlu dilakukan penelitian mengenai Lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja dalam upaya untuk meningkatkan nilai efektivitas kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Efektivitas Kerja Karyawan Pada KQ5 *Steak And Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri Di Sidoarjo.”**

Metode

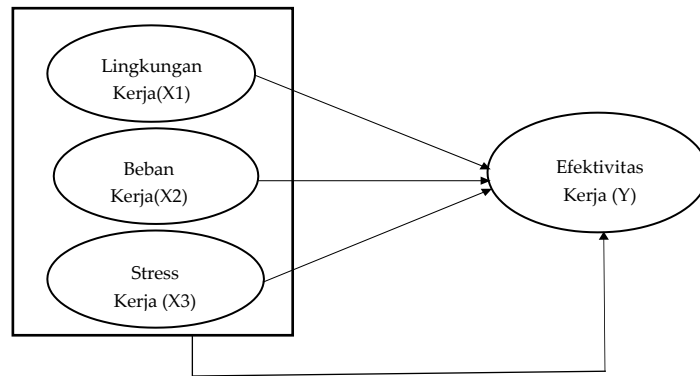
Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di 3 (tiga) cabang KQ5 *Steak and Bowl* PT. Indonesia Berkah Mandiri. Terletak di cabang Jl.Kartini No.59 Sidoklumpuk, cabang Jl.M.Yamin No.255 Krian, cabang Jl.Raya Sedati Agung No.75 Dukuh Sedati, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur.

Populasi yang digunakan pada penelitian" Populasi dalam penelitian ini adalah 3 cabang restoran KQ5 *Steak and Bowl* PT.Indonesia Berkah Mandiri di Sidoarjo yang terletak di cabang 1. Jl. Kartini No.59 Sidoklumpuk sejumlah 20 karyawan, cabang 2. Jl. M.Yamin No.255 Krian sejumlah 15 karyawan, cabang 3 Jl. Raya Sedati Agung No.75 Dukuh Sedati sejumlah 15 karyawan, Kabupaten Sidoarjo. Jadi total seluruh karyawan yang ada di 3 cabang KQ5 *Steak and Bowl* PT. Indonesia berkah mandiri yang ada di Sidoarjo adalah 50 Karyawan.

Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan KQ5 *Steak And Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri di Sidoarjo Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *random sampling* dimana peneliti mengambil sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu sendiri. "Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* jadi" jumlah responden pada penelitian ini adalah 50 responden.

1. Jenis data: Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau *scoring* kemudian dianalisis menggunakan data statistik untuk meneliti populasi dan sampel dengan menggunakan pengukuran uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.
2. Sumber data: sumber data dari penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar. Dan data sekunder diperoleh dari" KQ5 *Steak And Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri. yang meliputi struktur organisasi, *company* profil, visi misi, dan jumlah karyawan.

Menggunakan kuesioner, dengan cara butir pertanyaan kepada karyawan KQ5 *Steak And Bowl* PT Indonesia Berkah Mandiri "untuk diisi para responden agar memperoleh jawaban dari responden". Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tekni analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 22".



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk:

- H1 : lingkungan Kerja(X1) berpengaruh positif terhadap Efektifitas kerja(Y).
- H2 : beban kerja(X2) berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja(Y).
- H3 : Stress kerja(X3) berpengaruh positif terhadap Efektifitas kerja(Y)
- H4 : Diantara variabel Lingkungan kerja(X1), Beban kerja(X2), dan Stress kerja(X3) terdapat satu variabel yang paling berpengaruh positif terhadap Efektifitas kerja(Y) karyawan.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Kualitas Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat.dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2) dan Stress kerja (X3) dalam mempengaruhi variabel Efektivitas kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 22.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1. (Constant)	6,421	2,799		
Lingkungan Kerja	,413	,078	,453	5,261	,000
Beban Kerja	,161	,067	,239	2,406	,020
Stress Kerja	,096	,031	,337	3,107	,003

- a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja
- Sumber : Output data SPSS

Pada tabel diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 6,421 + 0,413 X_1 + 0,161X_2 + 0,096X_3$$

- a. Konstanta (α) = 6,421 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi efektifitas kerja karyawan, jika variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja mempunyai nilai sama dengan nol maka efektifitas kerja karyawan sebesar 6,421.
- b. Koefisien regresi untuk X_1 (Lingkungan Kerja) = 0,413 merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja (X_1) yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan(Y), artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan, jika variabel lainnya dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi untuk X_2 (Beban Kerja) = 0,161 merupakan slope atau koefisien arah variabel beban kerja (X_2) yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan (Y), artinya variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan, jika variabel lainnya dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi untuk X_3 (Stress Kerja) = 0,096 merupakan slope atau koefisien arah variabel stress kerja (X_3) yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan (Y), artinya variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan, jika variabel lainnya dianggap konstan

2. Pengujian Hipotesis Pertama (Hasil Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{Tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau nilai Sig.F < 0,05 berarti H_0 ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{Tabel}$ atau nilai Sig.F > 0,05 berarti H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 2 Uji F.

Tabel 2. Uji F

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap efektifitas kerja karyawan(Y)	$F_{hitung} = 57,372$ $F_{Tabel} = 2,810$ Sig. F = 0,000	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Output data SPSS

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 3$ dan $Df_2 = 46$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{Tabel} sebesar 2,810 sedangkan F_{hitung} nya diperoleh sebesar 57,372 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan

variabel lingkungan kerja, beban kerjadan stress kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan (Y).

3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan, maka digunakan uji t (*t- test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} , sedangkan nilai t_{Tabel} pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,011 pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	5,261	0,000	Signifikan
Stress kerja	2,406	0,020	Signifikan
Beban Kerja	3,107	0,003	Signifikan

Sumber: Output data SPSS

Dari uraian hasil t_{hitung} dan t_{Tabel} di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 2,011. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,261, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($5,261 > 2,011$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.
2. Pengaruh variabel beban kerja (X_2) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 2,011. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,406, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($2,406 > 2,011$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.
3. Pengaruh variabel stress kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 2,011. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,107, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($3,107 > 2,011$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel stress kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel – variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan

kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabilitas terbatas dari variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabilitas variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,888 ^a	,789	,775	1,625	1,185

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square (R^2) yaitu sebesar 0,775. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap efektifitas kerja karyawan sebesar 77,5%, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dari masing-masing variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,888. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Pembahasan

Hasil dari penelitian diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh ekuitas merek, kepercayaan dan kualitas layanan terhadap keputusan konsumen dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 22.0 adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh secara signifikan tersebut artinya bahwa dengan adanya fasilitas dan peralatan kerja yang memadai, keamanan dan kebersihan lingkungan kerja, kondisi pertukaran udara yang lancar, kondisi penerangan yang baik dan terbebas dari kebisingan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yaitu semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Kultsum, 2017). lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, lay out, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Leonardo, 2018). Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena

bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja¹⁰.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektifitas kerja karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap efektifitas kerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin tepatnya beban kerja yang diberikan perusahaan maka efektifitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh secara signifikan tersebut artinya kesesuaian beban kerja yang yang diberikan dan disesuaikan dengan kondisi pekerjaan setiap karyawan, betah dengan kondisi kerja dan bekerja sesuai dengan SOP (*Standard Operasional Procedure*) atau peraturan yang berlaku maka dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan (Nabawi, 2019).

Hubungan Beban Kerja terhadap efektifitas kerja Karyawan. Dalam bukunya Dasar dasar Organisasi mengungkapkan "Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak mengganggu" (Cahya, 2019). kepatuhan instruksi kerja bagi karyawan (Ramadhani, 2018).

c. Pengaruh Stress Kerja terhadap Efektifitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap efektifitas kerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya kemampuan karyawan dalam mengendalikan stres kerja maka efektifitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh secara signifikan tersebut artinya karyawan yang selalu khawatir apabila ada karyawan baru yang lebih berpotensi, karyawan selalusiapdalam melakukan pekerjaan, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai *deadline* dan SOP dan karyawan sering merasa kesulitan saat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan maka dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan (Destiningsih, 2021). menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan (Destiningsih, 2021).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan, semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka karyawan yang bekerja akan merasa tenang dan terbebas dari suara bising.

Berdasarkan pengujian hipotesis membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan, artinya semakin tepatnya beban kerja yang diberikan dengan disesuaikan dengan kondisi pekerjaan maka karyawan akan merasa betah.

Berdasarkan pengujian hipotesis membuktikan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan, artinya tekanan dan rasa frustrasi saat bekerja dapat di minimalisir jika karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan deadline dan SOP (Standard Operasional Procedure) yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan pengujian hipotesis membuktikan bahwa Lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap efektifitas kerja karyawan, artinya bahwa perubahan efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kesiapsiagaan dan efisiensi yang dilakukan karyawan saat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan saat bekerja.

Daftar Pustaka

- Alhamad, A. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Al-Hawary, S. I. S. (2021). The effect of strategic learning for human resources on dynamic capabilities of airlines companies in Kuwait. *International Journal of Business Information Systems*, 37(4), 421–441. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2021.117000>
- Ali imron, v. k. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.2020.
- Al-Qudah, S. (2020). The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 219–230. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.19](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.19)
- Andi Tri Har, P. D. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di departemen sewing assembly line unit Pringapus III PT Ungaran Sari Garments II. *Journal Of Management*, 100.
- Anguelov, K. (2019). Motivation strategies of human resources in ict companies. *International Conference on Creative Business for Smart and Sustainable Growth, CreBUS 2019*. <https://doi.org/10.1109/CREBUS.2019.8840080>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ayu, S. (2018). Pengaruh Ekuitas merek terhadap kepuasan konsumen. 20.
- Bowrin, A. R. (2018). Human resources disclosures by African and Caribbean companies. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(2), 244–278. <https://doi.org/10.1108/JAEE-07-2016-0065>
- Eti Arini, H. N. (2012). Karakteristik Individu, beban kerja dan Lingkungan Kerja, pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 40-41.
- Gangi, F. (2021). Assessing the impact of socially responsible human resources management on company environmental performance and cost of debt. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(5), 1511–1527. <https://doi.org/10.1002/csr.2179>
- Gebze, E. P. (2018). Pengaruh disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Mitra Anim HA Sejahtera Merauke. *Jurnal ilmu ekonomi I & Sosial*, 104-105.
- I Gde Adnyana Sudibya, N. D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan kerja terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di Universitas Pedidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 228.
- Jakovljevic, V. (2021). Evaluation of human resources in transportation companies using multi-criteria model for ranking alternatives by defining relations between ideal and anti-ideal alternative (Raderia). *Mathematics*, 9(9). <https://doi.org/10.3390/math9090976>
- Khan, A. N. (2020). Influence of Ethical Leadership in Managing Human Resources in Construction Companies. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(11). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001919](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001919)
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trasri Global Inverta. *Journal Of Business Studies*, 124.
- Leonardo Budi H, A. M. (2018). Pengaruh beban kerja, Motivasi dan komitmen terhadap kepatuhan instruksi kerja dan efektifitas pengendalian karyawan di PT.Demak Putra Mandiri. *Jurnal Mukti*, 17-20.
- Made Surya Putra, N. L. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11).
- Masrukhin, A. (2021a). The sustainability of pancasila values on improving the human resources of indonesian students in indonesian saudi arabian schools. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 747(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/747/1/012008>
- Masrukhin, A. (2021b). The sustainability of pancasila values on improving the human resources of indonesian students in indonesian saudi arabian schools. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 747(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/747/1/012008>
- Moussa, N. Ben. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective

- commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2)*.
- Ni Wayan Cahya, A. P. (2019). Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. Adira Cabang Denpasar 1 Berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(2), Agustus 2019.
- Nur Wulan Ramadhani, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 15.
- Obrad, C. (2018). A human resources perspective on responsible corporate behavior. Case study: The multinational companies in western Romania. *Sustainability (Switzerland)*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/su10030726>
- Prasad, K. D. V. (2019). Gamification and resource pooling for improving operational efficiency and effective management of human resources: A case study with an ecommerce company. *International Journal of Management*, 10(6), 76–87. <https://doi.org/10.34218/IJM.10.6.2019.008>
- Rayhan, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Wieda Sejahtera. *Politeknik Negeri Jakarta*.
- Rian Destiningsih, I. T. (2021). Analisis Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Balai Pemuda dan Olahraga DIY). *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 34-43*.
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 207–220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Šebestová, J. D. (2022). Factors Influencing Investments into Human Resources to Support Company Performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/jrfm15010019>
- Smerek, L. (2020). Difference in human resources development in various types of companies. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 398–411. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.28>
- Stević, Ž. (2020). A Novel Integrated FUCOM-MARCOS Model for Evaluation of Human Resources in a Transport Company. *Logistics*, 4(1). <https://doi.org/10.3390/logistics4010004>
- Tomčíková, L. (2021). The impact of the global covid-19 pandemic on the selected practices of human resources management in the relationship to the performance of tourism companies. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 35(2), 525–530. <https://doi.org/10.30892/GTG.35233-680>