



## Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia

Dawam Raharjo Putra<sup>1</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2\*</sup>, Vera Firdausi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\* E-mail Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

### Information Article

History Article

Submission: 02-12-2025

Revision: 26-12-2025

Published: 03-01-2026

### DOI Article:

[10.24905/permana.v17i3.1341](https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1341)

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia sebanyak 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan tingkat stres kerja menyebabkan penurunan kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 38,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengelola beban kerja, mengendalikan stres kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Stress Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

### A B S T R A C T

*This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and work environment on employee performance at CV. Kirana Bahari Indonesia. The study used a quantitative approach with an explanatory research type. The study*

### Acknowledgment

2530



---

*population was all 100 employees of CV. Kirana Bahari Indonesia, with a sampling technique using saturated sampling. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the help of SmartPLS 4.0. The results showed that workload had a negative and significant effect on employee performance, meaning that the higher the perceived workload, the employee's performance tended to decrease. Work stress was also proven to have a negative and significant effect on employee performance, where increasing levels of work stress led to decreased performance. Meanwhile, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, indicating that a conducive, safe, and comfortable work environment can improve employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.383 indicates that workload, work stress, and work environment can explain 38.3% of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors outside the research model. The results of this study are expected to provide considerations for company management in managing workload, controlling job stress, and creating a more conducive work environment to continuously improve employee performance.*

**Keyword:** Workload; Job Stress; Work Environment; Employee Performance

---

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung berkaitan dengan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor internal organisasi, di antaranya beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja (Arsita et al., 2024).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu beban kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai target tertentu sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. (Maha & Herawati, 2022) Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan berlebih, menurunkan kinerja, bahkan memicu stres kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga tidak efisien dan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, analisis beban

2531



kerja penting dilakukan agar jumlah tenaga kerja dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu. Pengukuran beban kerja memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan alokasi tugas, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal (Wastika et al., 2023). Selain itu, salah satu faktor penting yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja

Stres kerja menjadi salah satu dampak yang muncul apabila beban kerja tidak seimbang (Rasya et al., 2024). Pekerjaan perlu dilakukan dengan memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Namun, apabila karyawan mengalami ketegangan, rasa takut, atau kecemasan, hal tersebut bisa menurunkan performa mereka. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, pengaturan tugas, posisi fisik, serta struktur organisasi yang kurang jelas juga dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang menunjang aktivitas kerja karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mampu memotivasi, hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan (Indrayana & Putra, 2024a). Lingkungan kerja juga memiliki peran yang erat dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, karena suasana kerja yang segar, nyaman, dan sesuai dengan standar kelayakan akan membantu menciptakan rasa nyaman bagi karyawan saat menjalankan tugasnya (Oktavia & Firdaus, 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Indrayana & Putra, 2024b). Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hal serupa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Winoto & Perkasa, 2024). Pada penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Gumilar, 2022). Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsistenan antara Beban kerja pada Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (Aniversari & Sanjaya, 2022). Penelitian lain menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rezeki et al., 2022). Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Simanjuntak & Tarigan, n.d.). Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsistenan antara Beban kerja pada Kinerja Karyawan.



Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Kinerja karyawan. (Ambarwati & Lestari, 2021) Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hasil yang serupa bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Adelia et al., 2024). Penelitian yang berbeda juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2021). Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakstabilan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

**Tabel 1. Hasil Kerja CV. Kirana Bahari Indonesia**  
**Bulan Januari 2026-Juli 2026**

Bulan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Ketercapaian (%)	Keterlambatan Pekerjaan (%)	Tingkat Ketidakhadiran (%)	Keterangan Fenomena
<b>Januari</b>	120	115	95,8	6	4	Awal tahun, adaptasi target produksi baru
<b>Februari</b>	125	108	86,4	12	7	Beban kerja meningkat, mulai muncul kelelahan
<b>Maret</b>	130	118	90,8	9	6	Lembur intensif untuk mengejar target
<b>April</b>	135	105	77,8	18	10	Stres kerja tinggi dan lingkungan kerja kurang nyaman
<b>Mei</b>	140	122	87,1	11	8	Perbaikan jadwal kerja namun belum optimal
<b>Juni</b>	145	110	75,9	20	12	Beban kerja dan ketidakhadiran karyawan meningkat

Sumber : Hasil Laporan CV. Kirana Bahari Indonesia

Berdasarkan tabel data fluktuatif kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia, terlihat adanya kecenderungan penurunan dan ketidakstabilan kinerja selama enam bulan pengamatan. Hal ini ditunjukkan oleh realisasi produksi yang sering tidak mencapai target, terutama pada bulan April dan Juni dengan tingkat ketercapaian masing-masing hanya 77,8%



dan 75,9%, disertai peningkatan persentase keterlambatan pekerjaan dan ketidakhadiran karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang semakin tinggi akibat peningkatan target produksi, tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang ketat, serta frekuensi lembur yang meningkat berkontribusi terhadap munculnya stres kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja, khususnya bagi karyawan lapangan, turut memperburuk kondisi kinerja, yang tercermin dari meningkatnya absensi dan keterlambatan penyelesaian tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh kondisi kerja secara keseluruhan yang perlu mendapat perhatian manajemen.

Berdasarkan fenomena empiris dan ketidakkonsistenan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini menjadi penting dan relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksploratori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat serta menguji pengaruh antarvariabel penelitian. Pendekatan eksploratori dipilih karena penelitian ini tidak hanya berfokus pada penggambaran fenomena yang terjadi di lapangan, tetapi juga berupaya menjelaskan sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Kirana Bahari Indonesia dengan jumlah sebanyak 100 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, dengan demikian, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia sebanyak 100 responden. Data yang terkumpul kemudian disusun dalam bentuk tabulasi dan dianalisis melalui beberapa tahap. Tahapan pertama meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen guna memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Setelah itu, proses analisis

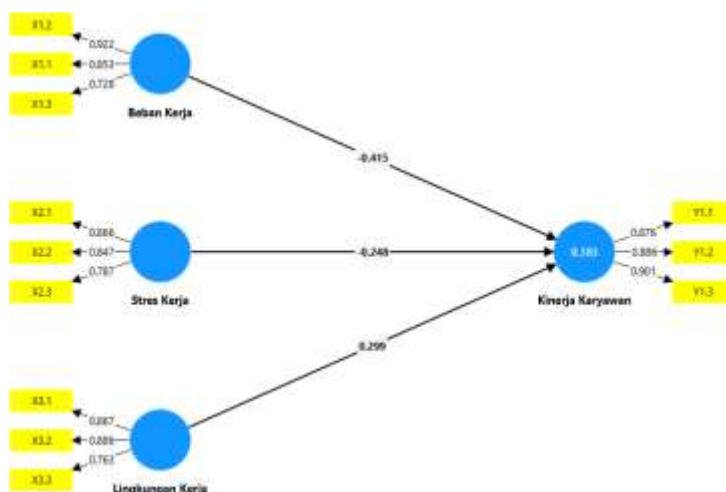
2534

data dilanjutkan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan dan parsial, serta sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas dan model penelitian yang bersifat prediktif. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kirana Bahari Indonesia.

## HASIL

### Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (2015), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 1. Hasil Algoritma smartPLS 4.0

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Beban Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
X1,2	0,922			
X1.1	0,853			
X1.3	0,728			
X2.1		0,866		
X2.2		0,847		
X2.3		0,787		



X3.1	0,867
X3.2	0,886
X3.3	0,763
Y1.1	0,876
Y1.2	0,886
Y1.3	0,901

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

### Discriminant Validity

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE ( $\sqrt{AVE}$ ). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika  $\sqrt{AVE}$  setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai  $\sqrt{AVE}$  dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 4.0* yang tersaji dalam tabel 2.

**Tabel 3.** Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	0,838			
Kinerja				
Karyawan	-0,457	0,888		
Lingkungan				
Kerja	0,069	0,312	0,840	
Stres Kerja	0,252	-0,402	-0,167	0,834

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Adapun di bawah ini adalah hasil dari **Cross Loading:**

**Tabel 4.** Hasil Cross Loading

	Beban Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
X1,2	0,922	0,229	-0,031	-0,465
X1.1	0,853	0,199	0,119	-0,399
X1.3	0,728	0,218	0,138	-0,227
X2.1	0,287	0,866	-0,131	-0,350



X2.2	0,160	0,847	-0,105	-0,312
X2.3	0,176	0,787	-0,178	-0,342
X3.1	0,021	-0,229	0,867	0,285
X3.2	0,106	-0,137	0,886	0,298
X3.3	0,039	-0,009	0,763	0,178
Y1.1	-0,444	-0,306	0,329	0,876
Y1.2	-0,388	-0,365	0,210	0,886
Y1.3	-0,380	-0,403	0,282	0,901

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

## HTMT

**Tabel 5.** Hasil HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja Karyawan <-> Beban Kerja	0,520
Lingkungan Kerja <-> Beban Kerja	0,144
Lingkungan Kerja <-> Kinerja Karyawan	0,359
Stres Kerja <-> Beban Kerja	0,323
Stres Kerja <-> Kinerja Karyawan	0,490
Stres Kerja <-> Lingkungan Kerja	0,205

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Sementara itu, tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga diperoleh dilihat dari nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Hair et al., 2017). Semua nilai HTMT lebih rendah dari 0,9.

## Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 4.0 tersaji pada tabel 5.

**Tabel 6.** Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,703
Kinerja Karyawan	0,788
Lingkungan Kerja	0,706
Stres Kerja	0,696

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50



yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

### **Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$  hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

**Tabel 7.** Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Beban Kerja	0,793	0,867	0,876
Kinerja Karyawan	0,865	0,868	0,918
Lingkungan Kerja	0,796	0,836	0,878
Stres Kerja	0,781	0,782	0,873

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

### **Inner Model**

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis pengaruh variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:



## Uji Model

**Tabel 8.** Hasil Model *Goodness of Fit*

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0,078	0,078
d_ULS	0,476	0,476
d_G	0,244	0,244
Chi-square	147,397	147,397
NFI	0,732	0,732

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan hasil uji Goodness of Fit pada Tabel diatas, diperoleh nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,078. Nilai ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun telah memenuhi kriteria model fit yang baik karena nilainya berada di bawah 0,080 ( $< 0,080$ ), yang mengindikasikan bahwa terdapat kesesuaian yang tinggi antara data observasi dengan model teoritis yang diajukan dalam penelitian ini.

## Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9.** Hasil Uji Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,383	0,363

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Nilai Koefisien Determinasi (R-Square) Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,383. Hasil ini mengandung arti bahwa kemampuan variabel independen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai ini mengindikasikan bahwa model pengaruh variabel independen terhadap dependen tergolong moderat (sedang) karena nilainya berada di atas 0,33.

## f<sup>2</sup> Effect Size

Nilai f-square (f<sup>2</sup>) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2014):



- 1) Apabila nilai f-Square bernilai  $\geq 0,35$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
- 2) Apabila nilai f-Square bernilai  $0,15 \leq f \leq 0,35$ , maka memiliki pengaruh medium.
- 3) apabila nilai f-Square bernilai  $0,02 \leq f \leq 0,15$ , maka memiliki pengaruh lemah.

Berikut hasil nilai  $f^2$  masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

**Tabel 10.** Hasil Uji  $f^2$  Effect Size

	f-square
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,258
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,139
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,090

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. Effect Size Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai f-square sebesar 0,258. Nilai ini berada di antara rentang 0,15 sampai 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh pada tingkatan medium (moderat) terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Effect Size Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian menunjukkan nilai f-square sebesar 0,139. Nilai ini masuk dalam kategori rentang 0,02 sampai 0,15. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang tergolong lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam model struktural ini.
3. Effect Size Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh nilai f-square sebesar 0,090 untuk hubungan ini. Nilai tersebut berada pada rentang 0,02 sampai 0,15. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* structural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

**Tabel 11.** Hasil Uji  $Q$ -Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	300,000	216,963	0,277



Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Q-Square (Q2) untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar **0,277**. Nilai ini memenuhi kriteria *goodness of fit* karena lebih besar dari 0 (nol), yang menunjukkan bahwa model struktural memiliki *predictive relevance*. Hal ini bermakna bahwa model penelitian yang dibangun memiliki validitas prediktif yang cukup baik, di mana variabel-variabel bebas (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja) mampu memprediksi variabel Kinerja Karyawan secara relevan.

### Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algoritm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

**Tabel 12.** Hasil Pengujian Hipotesis

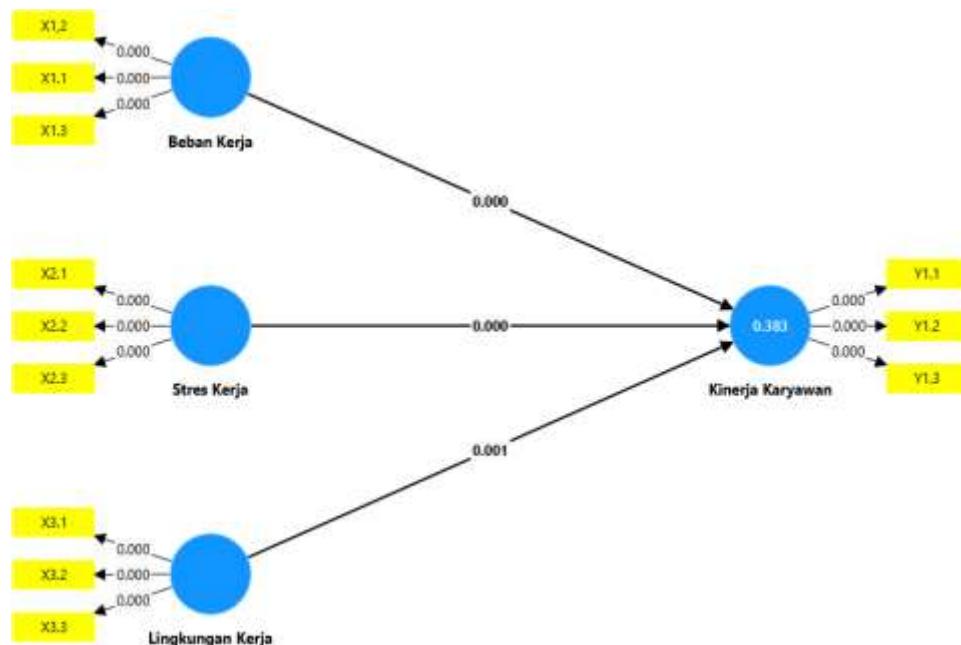
			Standard		
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Beban Kerja ->					
Kinerja Karyawan	-0,415	-0,422	0,078	5,289	0,000
Lingkungan Kerja ->					
Kinerja Karyawan	0,299	0,306	0,091	3,267	0,001
Stres Kerja ->					
Kinerja Karyawan	-0,248	-0,251	0,071	3,521	0,000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

- Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan** Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar **5,289** yang lebih besar dari T-tabel (1,96) dan nilai P-values **0,000** yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameter (Original Sample) sebesar **-0,415** menunjukkan arah hubungan yang negatif, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan** Hasil analisis membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai T-statistik sebesar **3,267** yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values sebesar **0,001** yang berada di bawah standar signifikansi 0,05. Dengan nilai koefisien jalur positif sebesar **0,299**, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.
3. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan** Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai T-statistik sebesar **3,521** yang melebihi angka 1,96 serta nilai P-values **0,000** yang memenuhi syarat signifikansi ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien (Original Sample) sebesar **-0,248** menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang bermakna bahwa jika tingkat stres kerja karyawan meningkat, maka hal tersebut akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.



**Gambar 2.** Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0



## Pembahasan

### Beban Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV.

#### Kirana Bahari Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Ayu & Sutriani, 2025; Hartono et al., 2025; Musslifah et al., 2025).

Jika ditinjau dari indikator jumlah tugas atau aktivitas, beban kerja yang tinggi tercermin dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Saat jumlah pekerjaan melampaui kemampuan individu, tekanan kerja akan meningkat sehingga konsentrasi dan ketelitian berkurang, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas dan akurasi kerja. Ditinjau dari indikator waktu, beban kerja yang tinggi tercermin dari terbatasnya waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. Tenggat waktu yang terlalu sempit mendorong karyawan bekerja secara tergesa-gesa, sehingga memicu stres dan kelelahan serta menurunkan efisiensi dan kemampuan dalam mengatur waktu. Sementara itu, dari sisi kualitas pekerjaan, beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi tingkat ketelitian dan konsistensi, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan, serta menurunkan mutu hasil kerja, sehingga kinerja karyawan tidak dapat mencapai kondisi yang optimal.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep beban kerja dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (burnout) yang berdampak langsung pada penurunan kinerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi, baik dari aspek jumlah tugas, tekanan waktu, maupun tuntutan kualitas, cenderung menurunkan kinerja karyawan (Ayu & Sutriani, 2025; Hartono et al., 2025; Musslifah et al., 2025), [30].

Pada CV. Kirana Bahari Indonesia, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya manajemen untuk melakukan pengaturan beban kerja secara lebih efektif. Penyesuaian jumlah



tugas, pengelolaan waktu kerja yang realistik, serta pengendalian standar kualitas pekerjaan perlu dilakukan secara seimbang agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

### **Stress Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan emosional, kelelahan psikologis, serta menurunnya motivasi dan fokus dalam bekerja. Akibatnya, karyawan menjadi kurang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Apabila dilihat dari aspek kelelahan, stres kerja yang terjadi secara berkelanjutan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis, yang ditandai dengan menurunnya tingkat energi, konsentrasi, serta ketahanan dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan efektivitas penyelesaian tugas berkurang dan berdampak pada kinerja, baik dari sisi kecepatan maupun ketelitian. Sementara itu, berdasarkan indikator kecemasan, tingkat stres kerja yang tinggi memunculkan rasa cemas, tegang, dan tidak nyaman, yang dapat mengganggu proses berpikir dan pengambilan keputusan serta menurunkan kepercayaan diri. Akibatnya, karyawan menjadi kurang fokus dan lebih berisiko melakukan kesalahan. Sementara itu, dari indikator penurunan produktivitas, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik menurunkan konsistensi dan efisiensi kerja, menyebabkan jumlah serta kualitas output menurun, yang secara nyata mencerminkan penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa stres berlebihan (distress) dapat menurunkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan berbagai gangguan psikologis dan fisik, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja (Musslifah et al., 2025). Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Nursadrina et al., 2025; Tarigan & Tambunan, 2024). Dalam konteks CV. Kirana Bahari Indonesia, hasil ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengidentifikasi dan mengelola sumber-sumber stres kerja,



seperti tekanan target, konflik peran, serta beban kerja yang berlebihan. Upaya pengelolaan stres, melalui perbaikan sistem kerja, komunikasi yang efektif, dan pemberian dukungan kepada karyawan, menjadi langkah strategis untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jika ditinjau dari indikator kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dan tertata menciptakan kenyamanan fisik, mengurangi gangguan kesehatan, serta meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Dari indikator keamanan, lingkungan kerja yang aman melalui jaminan keselamatan, ketersediaan alat pelindung, dan prosedur kerja yang jelas memberikan rasa perlindungan dan ketenangan, yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, dari indikator komunikasi terbuka, lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dua arah memperlancar koordinasi, meminimalkan kesalahpahaman, serta mendorong kerja sama tim yang solid, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan komunikatif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efektif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Agustriani et al., 2022; Nurhandayani, 2022; Saputra & Feros, 2023; Siburian et al., 2021; Uma & Swasti, 2024).



## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Bahari Indonesia, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja yang dirasakan, baik dilihat dari banyaknya tugas, keterbatasan waktu penyelesaian, maupun tuntutan kualitas pekerjaan, cenderung diikuti oleh penurunan kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu kelelahan fisik dan psikologis, mengurangi tingkat konsentrasi, serta menghambat karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, yang ditunjukkan melalui kelelahan, kecemasan, serta penurunan produktivitas, maka kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif cenderung menurun. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu kondisi psikologis karyawan, sehingga fokus dan motivasi kerja ikut berkurang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang terjaga kebersihannya, aman, serta didukung oleh komunikasi yang terbuka dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Keadaan ini mampu meningkatkan motivasi, semangat, dan rasa tanggung jawab karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2). <Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V10i2.2307>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Ambarwati, R., & Lestari, S. I. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pungkook Indonesia One Grobogan*.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <Https://Doi.Org/10.24042/Revenue.V3i1.10450>
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah



Indonesia Kc Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79. [Https://Doi.Org/10.36841/Growth-Journal.V22i1.4251](https://doi.org/10.36841/Growth-Journal.V22i1.4251)

Ayu, I., & Sutriani, N. (2025). Analisis Beban Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan : Studi Kualitatif Pada Pt Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(04), 1599–1612.

Gumilar, D. G. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas*. 11.

Hartono, R., Rusydi, M., & Makassar, U. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Purnama Sinar Gumilang Makassar. *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*, 6(4), 1–14.

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024a). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. [Https://Doi.Org/10.30787/Jiembi.V2i1.1407](https://doi.org/10.30787/jiemb.V2i1.1407)

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024b). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. [Https://Doi.Org/10.30787/Jiembi.V2i1.1407](https://doi.org/10.30787/jiembi.V2i1.1407)

Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 16(1).

Musslifah, A. R., Purnomosidi, F., & Putri, D. R. (2025). Burnout , Penurunan Kualitas Interaksi , Mutasi Dan Resignasi Pada Sekolah Islam: Kajian Workload Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Dan Informasi*, 14(1), 44–52.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 1(2).

Nursadrina, C., Rahmayanti, K., & Sofia, M. (2025). Pengaruh Stres Terhadap Kesehatan Mental Dan Fisik : Tinjauan Psikologi Klinis. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 11(1), 701–705.

Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1). [Https://Doi.Org/10.47134/Innovative.V3i1.15](https://doi.org/10.47134/Innovative.V3i1.15)

Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka*. 2.

Rasya, S., Handoko, B., & Nahrisah, E. (2024). *Dampak Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer*. 04(01).

Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh



Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 Rsud Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.920>

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu* ..., 2(2).

Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.

Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, S. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*.

Tarigan, A. K., & Tambunan, D. (2024). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kemampuan Pengambilan Keputusan Pada Pilot Tni Angkatan Laut Ditinjau Dari Jam Terbang. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(April), 85–92.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. X. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 8(1), 181. <Https://Doi.Org/10.33087/Ekonometris.V8i1.1295>

Wastika, V., Komardi, D., Amin, A. M., & Tanjung, A. R. (2023). Analysis Of Job Satisfaction, Workload, Work Stress, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(4).

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. <Https://Doi.Org/10.59422/Lbm.V2i01.86>