

ANALISIS STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. DIAN MEGA KURNIA

Oleh:

RAMADHAN HABLI NURDI

Dosen Pembimbing :

HASAN UBAIDILLAH, SE.,MM.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2023

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu sarana paling berharga yang belakangan menjadi faktor sentral dalam beroperasinya suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia pasti sebuah organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dapat didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk merupakan masalah persaingan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi sebuah perusahaan. Ada beberapa faktor yang menentukan kinerja karyawan yaitu stress terhadap pekerjaan dalam suatu perusahaan. Hal disebabkan karena stress kerja yang terjadi di perusahaan sangat tinggi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Dan apabila tuntutan perusahaan yang memberikan pekerjaan secara berlebihan menjadi akan menjadi beban kerja bagi seorang karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mengindikasikan keadaan setiap karyawan yang mengalami peningkatan ataupun penurunan kinerjanya.

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di perusahaan yaitu ketika karyawan bekerja lembur dan masalah tersebut mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Dilatarbelakangi oleh permasalahan yang terjadi di perusahaan yang mana para karyawan harus bekerja lembur melebihi jam kontrak kerja, persyaratan kerja perusahaan terhadap karyawan terlalu tinggi, hal ini berkaitan dengan beban kerja dan stress kerja karyawan. Situasi lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Research GAP

Penelitian yang dilakukan Demak Claudia Yosephin Simanjuntak, dkk (2021), Abdi Mayu Bimantara, dkk (2021), Kartika, dkk (2020) menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Arin Octarina, dkk (2022), Rindorindo et al., 2019, Rizal Nabawi (2019) menunjukkan hasil bahwa stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan menunjukkan adanya research gap dan celah penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan populasi dan sampel yang lebih banyak pada lokasi yang berbeda sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih signifikan

RUMUSAN MASALAH, PERTANYAAN PENELITIAN & KATEGORI SDGs

- 1. Rumusan Masalah** : Analisis beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia
- 2. Pertanyaan Penelitian** : Apakah beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia?
- 3. Kategori SDGs** : Berdasarkan pendahuluan di atas maka penelitian ini termasuk dalam kategori SDGS ke delapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua

METODE PENELITIAN

JENIS DAN DESAIN PENELITIAN :

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif

SUBJEK PENELITIAN :

karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia

POPULASI DAN SAMPEL :

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia yang berjumlah 125 karyawan. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan Margin of Error sebesar 10% sehingga dihasilkan sampel sebanyak 55 pegawai. Teknik Sampling yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah secara probability sampling. Dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak sederhana (simple random sampling)

Indikator Variabel

Stress Kerja (X1)

Rachel Natalya
Massie, dkk

- 1.Kewajiban Peran atau Tugas
- 2.Penanggung jawab organisasi
- 3.Kewajiban pribadi.

Beban Kerja (X2)

Jeky K R Rolos,
dkk [16] terdapat indikator beban kerja:

- 1.tujuan yang ingin dicapai
- 2.kondisi kerja
- 3.jam kerja
- 4.standar tenaga kerja

LINGKUNGAN KERJA (X3)

Ronal Donra
Sihaloho, dkk
(2019)

- 1.Lingkungan kerja fisik, yang meliputi fasilitas dan sarana prasarana
- 2.Lingkungan kerja non fisik, yang meliputi hubungan antar pekerja dan hubungan karyawan dengan atasan

Kinerja Karyawan (Y)

Yuliya Ahmad, dkk
(2019)

- 1.Jumlah Pekerjaan
- 2.Ketepatan waktu
- 3.Kehadiran

HASIL

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,748	0,201	Valid
	X1.2	0,714		Valid
	X1.3	0,570		Valid
	X1.4	0,691		Valid
X2	X2.1	0,749		Valid
	X2.2	0,631		Valid
	X2.3	0,641		Valid
	X2.4	0,659		Valid
	X2.5	0,749		Valid
	X2.6	0,702		Valid
X3	X3.1	0,745		Valid
	X3.2	0,729		Valid
	X3.3	0,683		Valid
	X3.4	0,658		Valid
	X3.5	0,740		Valid
	X3.6	0,727	Valid	
Y	Y1.1	0,712	Valid	
	Y1.2	0,708	Valid	
	Y1.3	0,460	Valid	
	Y1.4	0,617	Valid	
	Y1.5	0,604	Valid	

1. UJI VALIDITAS

Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan syarat atau taraf signifikansi $>0,05$.

rtabel di tentukan dengan rumus $df=(n-2)$ sehingga $df=96-2=94$. Maka dapat dilihat dari rtabel pada tabel vertikal $94=0,2006$ sehingga nilai validitas (rhitung) item pernyataan pada kuesioner $> 0,2006$ maka dinyatakan valid.

• UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan Croanbach Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program komputer SPSS disajikan pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0,615	Reliabel
X2	0,777	Reliabel
X3	0,805	Reliabel
Y	0,688	Reliabel

- UJI T (UJI PARSIAL)

Jika hasil uji-t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) dan t hitung $>$ dari t tabel (t tabel = 1,661) maka hipotesis penelitian diterima. maka X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.390	1.568		4.074	.000
	X1	.228	.091	.188	2.513	.014
	X2	.285	.077	.349	3.685	.000
	X3	.318	.076	.384	4.189	.000

a. Dependent Variable: Y

Untuk X1, X2, dan X3 diperoleh nilai Sig. $<$ 0,05 (H_0 ditolak), maka stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- UJI F (UJI SIMULTAN)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.145	3	170.715	52.746	.000 ^b
	Residual	297.762	92	3.237		
	Total	809.906	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil uji F menunjukkan nilai sig < 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel (F tabel=0,1986) maka stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.620		1.79904

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

- Variable independen (X1, X2, dan X3) mampu menjelaskan variable dependen (Y) sebesar 63,2% (Hasil dari penelitian menyatakan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2%. Sedangkan 36,8% sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS , dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Stress Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil subtes, hipotesis H1 dinyatakan diterima dan arah koefisien regresinya positif. Artinya variabel 'stres kerja' memiliki dampak positif yang jelas terhadap variabel 'kinerja karyawan'. Ukuran peran atau komitmen tugas dalam variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa stres dan tertekan di tempat kerja karena deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan posisi mereka. Indikator kepemimpinan organisasi terkait dengan fluktuasi stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan membuat atau cenderung melakukan kesalahan kerja ketika manajer memberikan instruksi untuk perbaikan. Indeks tanggung jawab pribadi variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pekerjaan dipengaruhi ketika karyawan mengalami gangguan kesehatan dan gangguan tidur.

- **Terdapat pengaruh antara variabel X2 Beban Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil subtes, hipotesis H2 terbukti diterima dan arah koefisien regresi positif. Artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh positif yang jelas terhadap variabel kinerja pegawai. Indikator Menggunakan jam kerja sebagai variabel beban kerja berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan bekerja lebih lama atau bekerja lembur ketika ada pekerjaan yang belum selesai. Indikator target yang harus dicapai oleh variabel beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan harus mencapai target kerja dalam jangka waktu tertentu, dan beban dibebankan pada karyawan. Ukuran kondisi kerja dalam variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena masih banyak pegawai yang tidak memiliki jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

- **Terdapat pengaruh antara variabel X3 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis H3 dinyatakan diterima dan arah koefisien regresinya positif. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang jelas terhadap variabel kinerja karyawan. Indikator keselamatan kerja variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan betah jika suasana tempat kerjanya nyaman. Indikator hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja yang berubah mempengaruhi kinerja karyawan, karena hubungan yang baik antara karyawan dan rekan kerja membantu karyawan bekerja lebih baik. Hubungan tempat kerja dengan atasan dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pemimpin ramah, karyawan akan dapat bekerja dengan lancar. Indikator sarana kerja yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung pekerjaannya. Hal ini meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Stress Kerja, X2 Beban Kerja, X3 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Nilai signifikansi lebih kecil berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada waktu yang bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner pada Googleform kepada 96 responden yang merupakan karyawan PT Dian Mega Kurnia dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara variabel X1 Stress Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Terdapat pengaruh antara variabel X2 Beban Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

3. Terdapat pengaruh antara variabel X3 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

N. G. C. Wokas, L. O. H. Dotulong, and R. T. Saerang, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt., vol. 10, no. 3, p. 56, Jul. 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.

A. Neksan, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM, vol. 2, no. 2, pp. 105–112, Jun. 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.

E. Mei, "EDUTECH CONSULTANT BANDUNG," vol. 3, 2019.

E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," 2022.

O. Fachrunnisa, "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya," vol. 7, 2019.

N. Nurhasanah, J. Jufrizen, and Z. Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, Jan. 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.

H. Krisnandi and N. A. Saputra, "Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, p. 13, Jan. 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i1.1226.

D. Sunarsi, H. Wijoyo, D. Prasada, and D. Andi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA," 2020.

K. A. Octarina and I. K. Ardana, "PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COMO SHAMBHALA ESTATE," *J. Manaj.*, vol. 11, no. 1, 2022.

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. Hafiz Mudrika, and A. Syahputra Tarigan, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera," *J. Indones. Sos. Teknol.*, vol. 2, no. 3, pp. 353–365, Mar. 2021, doi: 10.36418/jist.v2i3.104.

R. P. Rindorindo, S. Murni, and I. Trang, "PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI," 2019.

M. Bimantara, L. O. H. Dotulong, and V. P. K. Lengkong, "PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KURIR PT J&T EXPRESS MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19," 2021.

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia and R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, Sep. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.

K. Yuliantari and I. Prasasti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta," *Widya Cipta J. Sekr. Dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 76–82, Mar. 2020, doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7699.

R. N. Massie, W. A. Areros, and W. Rumawas, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado," vol. 6, no. 2, 2018.

J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," vol. 6, no. 4, 2018.

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN__.pdf."

Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, "PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO," 2019.

