

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KC JEMBER SUDIRMAN

Selly Arsita
selly.arsita24@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

Akhmad Suharto
akhmadsuharto@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

Ira Puspitadewi S
irapuspita@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

Activities in the world of work, especially in the banking sector, where banking development must continue to develop every year, causing intense competition in achieving organizational goals. To gain a competitive advantage. It is very important to achieve management efficiency by improving human resources and improving employee performance in the organization. To further increase productivity, PT Bank Syariah Indonesia also increases employee performance which can be improved in various ways, including by instilling an optimal work culture that influences work behavior so that it will increase individual job satisfaction and the productivity of the unit itself which will ultimately influence employee performance. the company as a whole. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of workload, work stress, and work environment on the performance of BSI KC Jember employees. This type of research is causality research. The population in this research is BSI KC Jember employees. The sample used was 55 respondents using probability sampling techniques. The analysis tool uses multiple linear regression. The research results prove that workload, work stress, and work environment have a significant effect on the performance of BSI KC Jember employees.

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

1. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2013) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan berkembang dan menurunnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam dunia bisnis yang semakin berkembang pesat saat ini serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih akan membawa

perubahan pada gaya hidup para karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia telah menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja para karyawan agar dapat beroperasi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kemampuan dalam organisasi bisnis. Karyawan itu sendiri

memegang peranan yang sangat penting dan menjadi modal utama untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan. Pengertian bank menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah suatu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya, guna untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Agar bank bisa tetap bersaing, maka bank harus menjalankan kegiatan usahanya dengan baik untuk menunjukkan kinerja yang baik kepada konsumennya. Oleh karena itu bank bersaing dalam kinerja untuk tetap dapat memperoleh kepercayaan nasabahnya. Dalam meningkatkan kinerja, faktor sumber daya manusia merupakan aset penting. Sehingga harus dikelola dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer dan individu karyawan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya tergantung dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. sehingga kemampuan seorang karyawan itu dapat dinilai dari tingkat keterampilan dan hasil yang telah dilakukan serta target yang

ditetapkan oleh Perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak beban kerja yang dialami oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak dilakukan dari dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu beban kerja yang berlebih.

Stres kerja menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengunduran diri (*turnover*).

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Aktivitas dalam dunia kerja khususnya di bidang perbankan, dimana perkembangan perbankan harus terus berkembang setiap tahunnya, menyebabkan persaingan yang ketat dalam mencapai posisi tujuan organisasi. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam penelitian karena dapat mempengaruhi pertumbuhan dalam perusahaan Hermawan (2022).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti kepada 55 orang karyawan terkait indikator stres kerja ditinjau dari respon kognitif. Sebagian besar karyawan yang mengalami stres, banyak yang jenuh, bahkan beberapa karyawan tidak semangat untuk bekerja karena keluhan nasabah komplain yang di terimanya. Beberapa karyawan *customer service* mengatakan bahwa dia pernah menahan tangis akibat

makian dari komplain dan menanggapi keluhan pelanggan yang disampaikan di layanan nasabah yang membuat dirinya ingin memutuskan untuk berhenti untuk bekerja tetapi ini merupakan resiko yang harus dia dapatkan ketika bekerja di bagian *customer service*. Beberapa nasabah tidak ingin mengetahui apakah jaringan tidak stabil atau ada kesalahan. Mereka ingin jaringannya bagus atau stabil seperti sebelumnya. Stres kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dan diselamatkan bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Sudirman.

Permasalahan terkait sikap kerja karyawan yang mengalami stres karena harus mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan atasannya, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja maksimal karena kelelahan. Selain itu sering terjadi peningkatan sistem (*maintenance*). Beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Sudirman ialah, jobdesk yang diberikan terlalu banyak atau tidak sesuai kapasitas karyawan. Maka energi pikiran dan tenaga yang dikeluarkan otomatis lebih besar dan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja. Lalu dari kondisi tata letak ruangan kerja marketing juga dapat membuat karyawan kurang leluasa dalam bekerja, dan juga kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan mereka sehingga sirkulasi atau pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan semakin panas sehingga terjadinya lingkup kerja

yang kurang nyaman bagi karyawan. Selain masalah ruangan yang tidak nyaman, dapat mempengaruhi emosional karyawan dalam bekerja, yang terjadi ialah konflik perselisihan antara karyawan dalam bekerja dan semakin membuat suasana kerja yang tidak kondusif.

Permasalahan dan kondisi yang diuraikan di atas nampaknya mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Sudirman. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja dan beban kerja karyawan. Maka solusi yang tepat untuk mengurangi stres kerja ialah dengan mengurangi beban kerja yang dialami karyawan, dengan cara menetapkan jobdesk karyawan sesuai dengan divisi masing-masing pada umumnya dan tidak melebihi kapasitas. Dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dari mulai ruangan yang rapi dan nyaman agar terciptanya suatu lingkup kerja yang kondusif.

Menurut Hermawan (2022), berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Mobile Sakti Mobile Jakarta. Terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 37.8%. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 41.2%. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 29,1 %. Ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta, dimana pengaruh dalam % sebesar 44,8%. Penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang disebabkan ketiga variabel bebas ini dapat ditingkatkan dengan cara memperhatikan penyebab pengaruh negatif stres kerja dan beban kerja seperti keseimbangan kognitif, psikologi, fisiologi, memupuk rasa kebersamaan dan persaudaraan.

2. KERANGKA TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2016) beban kerja adalah tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Menurut Kasmir (2015) beban kerja (*workload*) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Dari beberapa pengertian diatas beban kerja merupakan tugas suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan.

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun.

Menurut Kasmir (2015) pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur yakni:

a. Pengukuran subjektif

Pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

c. Pengukuran fisiologis

Pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas.

Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2019) kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Selain itu, stres kerja merupakan situasi stres yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan karyawan. Gejala perilaku adalah gejala dimana karyawan menunjukkan perilaku yang tidak menyenangkan dan berkaitan dengan perilaku termasuk perubahan

produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) faktor–faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja yaitu :

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

b. Konflik Peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

3. Pengembangan Karier.

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting, meskipun tidak menjalankan proses produksi di perusahaan tersebut, melainkan lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Dari berbagai pengertian diatas, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah merupakan segenap keadaan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan keadaan disekitar para pekerja, baik itu kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja pada saat melakukan tugas yang di bebankan.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan konsekuensi dari kualitas kerja dan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Instansi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Kinerja karyawan mencakup berbagai

standar yang ditetapkan sebagai dasar tingkat efektivitas suatu instansi.

Menurut Mangkunegara (2017), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh Perusahaan.
- d. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk mengarahkan dan mengendalikan karyawan.
- e. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap aturan yang berlaku di suatu perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan suatu penelitian. Menurut Arikunto (2016 :104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden,

maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Sudirman sebanyak 55 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

Observasi menurut Sugiyono (2018), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Melalui observasi juga tidak terbatas pada orang saja, tetapi juga suatu objek alam yang lain. Melalui observasi, peneliti dapat mengetahui lebih jauh tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya kinerja para karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Sudirman.

Wawancara menurut Sugiyono (2018), jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori wawancara terdalam, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur dan sekaligus mengikuti pedoman wawancara yang ada. Tujuan dari wawancara ini untuk menggali permasalahan secara lebih terbuka, dimana Narasumbernya yaitu para karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Sudirman dimintai pendapat, ide atau suatu terobosan dalam menangani suatu permasalahan yang ada.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menanyakan jenis pertanyaan tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang mencakup pemberian informasi, serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi oleh responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9,743	2,718		3,585
	beban_kerja (X1)	,020	,065	,033	,303
	stres_kerja (X2)	,185	,064	,310	2,896
	lingk_kerja (X3)	,447	,088	,549	5,077

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan (Y)

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut: $Y = 9,743 + 0,020 + 0,185 + 0,447$

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,743 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) maka variabel dependent kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 9,743.
- Koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar 0,020 dan

positif artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel beban kerja akan menurunkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,020.

- Koefisien regresi pada variabel stres kerja sebesar 0,185 dan positif artinya jika variabel stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel stres kerja akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,185.
- Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,447 dan positif artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel lingkungan kerja akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,447.

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9,743	2,718		3,585
	beban_kerja	-,020	,065	-,033	2,303
	stres_kerja	-,185	,064	-,310	2,896
	lingk_kerja	,447	,088	,549	5,077

Sumber : data primer diolah, 2024

Keterangan :

- Beban Kerja (X1)
Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah nilai t hitung 2,303 > nilai t tabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Stres Kerja (X2)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung 2,896 > nilai t tabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung 5,077 > nilai t tabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

<u>Model Summary</u>				
<u>Model</u>	<u>R</u>	<u>R Square</u>	<u>Adjusted R Square</u>	<u>Std. Error of the Estimate</u>
1	,651 ^a	,771	,665	1,477
a. Predictors: (Constant), beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja				

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,771, hal ini berarti 77,1% perubahan kinerja

karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

Pembahasan

Hasil pengujian dari uji t, menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, dimana variabel beban kerja (X1) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel 2,303>1,675 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 < 0,05. Hasil dari hipotesis yang pertama telah dipaparkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan tingkat beban yang ditanggung tiap-tiap karyawan di BSI KC Jember Sudirman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau jumlah beban pekerjaan dapat dilihat dari segi obyektif dan subyektif. Secara obyektif yaitu keseluruhan waktu yang dipakai atau

jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif yaitu ukuran yang digunakan seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, dimana variabel stres kerja (X2) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel - 2,896 > 1,675 dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Muhamad Ekhsan; Burhan Septian (2020), yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis yang kedua telah dipaparkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan tingkat stress kerja yang dirasakan tiap-tiap karyawan di BSI KC Jember Sudirman dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, dimana variabel lingkungan kerja (X3) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel 5,077 > 1,675 dan nilai

signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Qoyyimah et al (2020), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari hipotesis yang ketiga telah dipaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman di BSI KC Jember Sudirman dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, dimana variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X1) stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dan $f_{hitung} 12,486 > nilai f_{tabel} 3,20$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian yang dilakukan oleh A. Yulia, T. Bernhard (2019), bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis yang keempat telah dipaparkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BSI KC Jember Sudirman.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Jember Sudirman. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil dari temuan ini berarti semakin meningkatnya beban kerja yang diberikan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan tugas, pokok, fungsi dan selalu diperhatikan kapasitas beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan dalam sebulan memenuhi target akan mendapatkan reward dari Kepala Cabang berupa insentif atau promosi jabatan.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Jember Sudirman. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil dari temuan ini berarti semakin tinggi rasa stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan BSI KC Jember Sudirman. Hal tersebut karena karyawan mengalami stres kerja disebabkan karena tuntutan yang tinggi dan banyaknya nasabah sehingga untuk waktu *deadline* pekerjaannya mepet sehingga menjadikan karyawan tersebut akan melakukan berbagai cara agar tugas dan pekerjaannya cepat selesai. Semakin tinggi rasa stres yang dimiliki akan membuat karyawan tersebut semakin rajin untuk segera menyelesaikan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya serta semakin banyak pula dapat *menghandle* atau mendapatkan nasabah dan mencapai targetnya untuk mendapatkan banyak nasabah. Jika rasa stres kerja yang dialami dibiarkan, akan semakin menambah beban pikiran dari karyawan tersebut dan nasabahnya juga semakin sedikit, sehingga hal tersebut yang melandasi karyawan untuk menghilangkan rasa stresnya secepat mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya

tersebut dan mencapai target yang diinginkan.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Jember Sudirman. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil dari temuan ini berarti semakin meningkatnya hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan tidak menciptakan persaingan diantara rekan yang lainnya maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya jika hubungan lingkungan kerja sesama rekan kerja tidak diperhatikan, maka akan membuat kinerja karyawan menurun.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Jember Sudirman. Dapat dilihat dari hasil uji F, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja telah terbukti.

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan diatas

beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan (BSI KC Jember Sudirman)
 - 1) Sebaiknya BSI KC Jember Sudirman lebih meningkatkan lagi kualitas pembagian *job description* sesuai dengan tingkatan jabatan yang ditanggung, untuk mengurangi beban kerja kinerja karyawan, karena masing-masing karyawan mengerjakan sesuai *job description* nya masing-masing.
 - 2) BSI KC Jember Sudirman lebih meningkatkan lagi kualitas beban kerja dan lingkungan kerja untuk mendongkrak kinerja karyawan.
 - 3) BSI KC Jember Sudirman menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan kondusif untuk mendukung kinerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1) Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang terkait dengan kinerja karyawan.
 - 2) Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group

- Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EUREKA MEDIA AKSARA, MEI 2023 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi /Drs. H. Malayu S.P Hasibuan*.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muhamad Ekhsan; Burhan Septian. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1 (1).
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen SDM*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.