Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya

Septiana dan Oey Hannes Widjaja

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Tarumanagara

Email: septiana.115179106@stu.untar.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work stress, workload and work environment on employee performance at PT. Jocelyn Anugrah Jaya. This research was conducted with a probability sampling method with a simple random sampling type. Researchers distributed questionnaires to 100 employees of PT Jocelyn Anugrah Jaya. Data analysis using multiple regression analysis with the help of SPSS ver. 25. The results of the analysis concluded that work stress has a significant negative effect on employee performance while the workload and work environment have a positive effect on the performance of employees of PT. Jocelyn Anugrah Jaya*

Keywords: *Work stress, workload, work environment and performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. Penelitian ini dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan PT Jocelyn Anugrah Jaya. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda dengan bantu SPSS ver. 25. Hasil analisis menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jocelyn Anugrah Jaya

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja

LATAR BELAKANG

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pengaruh sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan, Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami, ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Septiana, Harini, & Sudarjati, 2018). Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variable penting yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dalam perkembangannya, stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Dalam menyikapi turnover yang tinggi perlu dilakukan penilaian kinerja, agar manajemen dapat melihat mana-mana saja karyawan yang kinerjanya perlu ditingkatkan lewat pelatihan-pelatihan. Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan ini (Hani, 2014).

Handoko (2012) mengungkapkan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu

memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan (Mahardiani & Ari Pradhanawati, 2013).

Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang diinginkan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karena memang adanya perasaan kecemasan antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah sebagian dari kepuasan dalam kehidupan. Stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan merasakan terbebaskan oleh pekerjaan yang menjadikan lingkungan kerja menjadi tidak menyenangkan. Oleh karena itu, jika banyak di antara kerja karyawan di perusahaan yang mogok kerja, sering mangkir, atau tidak masuk kerja dengan alasan yang dicari-cari atau walaupun masuk, tetapi situasi kantor lesu, sering ada konflik dengan pimpinan serta rekan kerja yang lain itulah pertanda lingkungan kerja yang tidak menyenangkan (Sedarmayati, 2009).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan (Astianto, 2015).

Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan (Mahardiani & Ari Pradhanawati, 2013).

KAJIAN TEORI

Menurut Handoko (2012:200) bahwa stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Mangkunegara (2011:157) bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi

yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress (Sedarmayati, 2009).

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Isyandi, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Isyandi (2004).

Kinerja adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sudarmanto, 2010). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Massie, Areros, & Rumawas, 2018), hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Adanya studi yang dilakukan oleh (Wartono, 2017) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari beban kerja ini berpengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, & Muhammad Soe'oed Hakam, 2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas

lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai tingkat signifikansi $0,165 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai tingkat signifikansi 0,338. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

Adanya studi yang dilakukan oleh (Rahmawanti, Swasto, & Arik Prasetya, 2014) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 antara variable stress kerja dan kinerja karyawan

Ho1: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

Ha1: Stress Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

Hipotesis 2 antara variable beban kerja dan kinerja karyawan

Ho1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

Ha1: Beban Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

Hipotesis 3 antara variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Ho3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha3: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif . Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel berdasarkan perhitungan Disproporsional Sampel, yaitu jumlah sampel yang diambil dari setiap strata jumlahnya sama tidak sebanding dengan jumlah populasi dengan proporsi sampel di setiap strata. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jocelyn Anugrah Jaya yang berjumlah divisi produksi, teknologi informasi, marketing, dan purchasing Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk mengambil 100 sampel di PT. Jocelyn Anugrah Jaya sebagai sampel penelitian

HASIL UJI STATISTIK

Berdasarkan jenis kelamin, dari 100 responden didapat data sebagai berikut: responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 49 atau 49% dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 51 atau 51%. Berdasarkan usia, dari 100 orang responden didapat data sebagai berikut: responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 38 atau 38%, responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 62 atau 62%. Berdasarkan pendidikan terakhir, dari lima puluh responden didapat data sebagai berikut: responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 48 atau 48%, responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 45 atau 45%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 atau 7%. berdasarkan lama bekerja, dari lima puluh responden didapat data sebagai berikut: responden dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 32 atau 32%, responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 36 atau 36%, responden dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 32 atau 32%. Berdasarkan penghasilan, dari 100 responden didapat data sebagai berikut: responden dengan penghasilan < 4Juta sebanyak 33 atau 33%, responden dengan penghasilan 4-8Juta sebanyak 39 atau 39%, penghasilan >8Juta sebanyak 28 atau 28%.

Model yang digunakan untuk menganalisis Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Analisis Regresi Ganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	28.647	7.011		4.086
	Stres Kerja	-.329	.122	-.169	-2.694
	Beban Kerja	.769	.185	.469	4.152
	Lingkungan Kerja	.479	.161	.337	2.979
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Pada Tabel 1 didapat persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 28,647 + 0,113X_1 + 0,110X_2 + 0,092X_3 + 2,236$$

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah persamaan tersebut signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji F (ANOVA)

Uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Berikut adalah hasil uji F dengan bantuan SPSS:

Tabel 2. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.542	3	221.847	53.860	.000 ^b
	Residual	395.418	96	4.119		
	Total	1060.960	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja						

Berdasarkan Tabel 2 dapat dinilai signifikannya adalah 0,00 atau kurang dari alfa 0,05 atau H_0 ditolak dan H_a diterima, dan juga F hitung sebesar $53.860 >$ dari F table 2,68 maka H_0 ditolak, jadi dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat.

2. Uji t

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis *T test*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.647	7.011		4.086	.000
	Stres Kerja	-.329	.122	-.169	-2.694	.008
	Beban Kerja	.769	.185	.469	4.152	.000
	Lingkungan Kerja	.479	.161	.337	2.979	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

- Hasil pengujian dengan SPSS 25 untuk variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung = -2,694 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 memiliki probabilitas $0,008 > 0,05$ artinya signifikan atau dengan kata lain H_a ditolak dan H_0 diterima. Kesimpulannya stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian dengan SPSS 25 untuk variabel Beban kerja diperoleh nilai t hitung = 4,152 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 memiliki probabilitas $0,000 \leq 0,05$ artinya signifikan atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian dengan SPSS 25 untuk variabel gaya Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung = 2,979 lebih besar dari nilai t tabel 1,980 memiliki probabilitas $0,04 \leq 0,05$ artinya signifikan atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulannya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.616	2.030
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja				

Pada Tabel 4 hasil koefisien determinan atau besarnya nilai Adjusted Rsquare (R^2) sebesar 0,616 atau 61,6% yang berarti kontribusi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, namun sisanya 38,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar -2,694 dan nilai signifikansi sebesar 0,08 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi komersil Pt. Jocelyn Anugrah Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Semakin meningkat stres kerja yang mereka alami tidak terlalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasyadi Nilamsar Noor et al. (2016), Ella Jauvani Sagala et al. (2017), mereka menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 4,152 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian Beban Kerja, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karena mempunyai $\text{Sig} < 0,05$. Berpengaruh signifikan berarti beban kerja berperan dalam kinerja karyawan. Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan juga positif yang menandakan semakin baik beban kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Sebaliknya beban kerja yang semakin buruk akan membuat produktivitas semakin menurun. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Murti (2013) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian Annisa (2013) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Kurniawan (2016) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Widodo (2014) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Marvidiantika (2014) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,979 dan nilai signifikansi sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja yang ada di divisi komersil Pt. Jocelyn Anugrah Jaya akan

menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang ideal dan kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan arah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga proses dan hasil kerja karyawan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gitahi Njenga Samson et al. (2015), Ferry Moulana et al. (2017), mereka menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di Pt. Jocelyn Anugrah Jaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Jocelyn Anugrah Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya tingkat stres kerja justru tidak terlalu terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Pt. Jocelyn Anugrah Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di Pt. Jocelyn Anugrah Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang banyak akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada, maka saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan bagi peneliti lain yaitu:

1. Perusahaan harus memberikan solusi bagaimana agar tingkat stres kerja karyawan bisa selalu kondusif dan bisa dikendalikan dengan baik terutama pada masalah stres kerja yang terdapat pada kuesioner yaitu karyawan yang sering mengalami beban kerja yang sangat tinggi.
2. Perusahaan harus memberikan kelonggaran waktu untuk karyawannya agar bisa beristirahat. Hal ini dilihat dari butir pertanyaan "Saya harus selalu bekerja selalu tepat waktu karena sesuai dengan ketentuan perusahaan" Hal itu menunjukkan bahwa karyawan di PT. Jocelyn Anugrah Jaya semuanya harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
3. Perusahaan harus melengkapi lingkungan fisik yang masih mempunyai kekurangan seperti musik sebagai salah satu hiburan karyawan pada saat mereka beristirahat, hal tersebut akan mampu membantu menghibur karyawan dalam menghilangkan penat.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Urnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7).
- Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, & Muhammad Soe'od Hakam. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (19th ed.).

- Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Hani, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahardiani, Y., & Ari Pradhanawati. (2013). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCINGPADA PT. BANK JATENG CABANG KOORDINATOR DAN CABANG PEMBANTU WILAYAH KOTA SEMARANG. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 2, 1.
- Mangkunegara, P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayati. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati, S. (2018). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 9(1), 34. <https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377>
- Sudarmanto. (2010). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wartono, T. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).