

IMPLIKASI BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI MAPAN GROUP SURABAYA

Ainun Nisa Faadihilah Ramadhani

STIE Mahardhika

Email : ainunnisafr@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Mapan Group. Faktor – faktor tersebut yaitu beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah sedangkan karyawan yang memiliki beban kerja rendah akan menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki stress kerja tinggi akan memberikan dampak negative untuk kinerjanya sedangkan karyawan dengan stress kerja rendah dapat menghasilkan feedback yang positif bagi kinerjanya. Karyawan dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kinerja yang baik sedangkan karyawan dengan lingkungan yang buruk akan dapat memberikan kinerja yang buruk pula. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 55 orang karyawan dari seluruh total 65 karyawan. Penelitian ini menggunakan purposive sampling yang didasarkan pada usia, jenis kelamin dan gaji.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja.

Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang ada dengan baik. Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi dan memberikan kinerja yang baik guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dengan benar. Karyawan merupakan asset utama yang mempunyai peran strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan Bersama.

Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita – cita perusahaan akan dapat tercapai, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan

standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (dalam Cahyono, dan Koentjoro, 2015). Menurut Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang

timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Karyawan yang dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu suksesnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebagai manusia mereka pun dapat terkena stres yang tentunya dapat berdampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Tetapi stres juga dapat berdampak positif apabila perusahaan mengelola dengan baik stres kerja yang diterima karyawan dengan melakukan manajemen stres, agar stres tetap dalam posisi yang dapat mempertahankan produktivitas serta

kinerja karyawan tetap optimal. Stres memiliki potensi mendorong kinerja karyawan atau menghambat kinerja tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami individu tersebut. Stres juga dapat berpengaruh terhadap kondisi dari pegawai, sehingga stres yang berlebihan dapat mengancam seseorang dalam menjalankan aktifitasnya dan dapat mengganggu kelaksanaan kerjanya. Stres kerja dapat disimpulkan kondisi mental dan fisik seseorang yang ditunjukkan dengan sikap atau perilaku yang disebabkan oleh suatu hal yang tidak bisa diatasi dalam pekerjaannya. Stres disebabkan oleh faktor-faktor stres atau disebut juga dengan Stressor.

Kinerja sendiri mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan

yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut.

Mapan Group adalah salah satu perusahaan jaringan F&B terbesar asli Surabaya. Memulai bisnisnya sejak tahun 1992, Mapan Group kini telah memiliki 10 restoran yang tersebar di wilayah Surabaya dan sekitarnya. Dengan makin banyaknya cabang maka akan timbul pula banyak persaingan antar cabang maka banyak pula beban yang akan diterima oleh karyawan karena tekanan omset tinggi. Apalagi pada saat pandemi seperti ini dimana orang lebih banyak makan masakan buatan sendiri daripada makan masakan restoran karena menghindari virus dan kerumunan orang yang dapat menyebarkan virus. Berdasarkan hal-hal di atas penulis ingin melakukan penelitian tentang beban kerja dan lingkungan kerja serta stres kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dengan

mengambil judul “Implikasi Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan di Mapan Group Surabaya”

Beban Kerja

Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016)

A. Aspek

Menurut Gowron (2008) aspek beban kerja terbagi atas 3 yaitu:

a. Beban Waktu

1. Sering memiliki waktu luang,
2. Sesekali memiliki waktu luang,

3. Hampir tidak pernah memiliki waktu luang,

b. Mental Beban Usaha

1. Sangat sedikit kesadaran mengenai mental usaha atau membutuhkan konsentrasi kegiatan secara otomatis, memerlukan sedikit atau tidak membutuhkan perhatian.

2. Kesadaran usaha mental yang sedang atau membutuhkan konsentrasi, kerumitan atas aktivitas yang sedang disebabkan oleh ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi atau ketidakramahan dan membutuhkan perhatian yang besar.

3. Mental usaha yang luas dan konsentrasi adalah suatu kebutuhan. Kegiatan yang sangat kompleks serta membutuhkan perhatian yang total.

c. Beban Tekanan Psikologi

1. Sedikit kebingungan, resiko, frustrasi atau memiliki kecemasan dan bisa dengan mudah di tempuh.

2. Sedang stres karena kebingungan, frustrasi, kecemasan terlihat jelas menambah beban kerja.

3. Stres yang sangat tinggi karena kebingungan, frustrasi atau kecemasan. Memerlukan tekad yang tinggi dan kontrol diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimulai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kondisi lingkungan kerja baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja karyawan dan akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian keberhasilan perusahaan. Kondisi dan suasana

lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan dalam perusahaan yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh perusahaan yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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 (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada

benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara Bising
5. Ruang Gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk

menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2009 : 193). Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011 : 17) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan – tuntutan yang menciptakan ketegangan pada diri karyawan yang bersifat tekanan pada diri karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

A. Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor Penyebab Stres Kerja Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stresor) di tempat kerja, stresor tersebut yaitu :

1. Stresor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

2. Stresor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stresor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stresor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai sebuah pencapaian tugas, dimana karyawan harus bekerja sesuai aturan dan standard operasional perusahaan untuk menunjukkan tingkat kerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, Kinerja merupakan terjemahan dari performance 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).

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja karyawan seseorang berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan sangat baik untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi perusahaan memberikan alat atau material yang sangat kuno, masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000: 135 – 137). Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui perusahaan – perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan hubungan timbal balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006, p382) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan menyangkut seluruh bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan tingkatan dan bidang pekerjaan.

Penelitian Sebelumnya

1. Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018)

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Tujuan penelitian

ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang

berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,201 yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

2. Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT INKA Multi Solusi Madiun. Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.INKA Multi Solusi Madiun yang beralamatkan di jalan Raya Surabaya-Madiun No.01. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun. Sampel yang diambil yakni adalah 304 karyawan menggunakan teknik simple

random sampling. Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen". Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini yang digunakan adalah data primer, merupakan suatu data yang diperoleh peneliti berupa tanggapan responden dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda.

**3. Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag.,
M.Ag., Trianto Utomo (2015)**

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dan pengambil kebijakan serta pelaksana suatu keputusan dalam perusahaan. Jadi kondisi sumber daya

manusia harus diperhatikan, salah satunya yaitu kondisi stres kerja karyawan.. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yaitu uji F statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan t statistik untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Hasil uji hipotesis yaitu uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu hendaknya

manajer atau pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan. Jika karyawan mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka maka hal itu akan berdampak positif pula pada perusahaan.

Hipotesis

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Mapan Group Surabaya.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mapan Group Surabaya.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan Mapan Group Surabaya.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Mapan Group Surabaya.
5. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Mapan Group Surabaya.
6. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan Mapan Group Surabaya.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui

stress kerja karyawan Mapan Group Surabaya.

Metode Penelitian

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena – fenomena tertentu penelitian ini telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

. Penelitian ini menggunakan Metode sampling (purposive sampling), yaitu dengan persyaratan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman minimal 1 tahun atau lebih. Dan skala gaji 1.900.000 – 2.500.000 atau lebih.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu :

Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono.2017:225). Dalam penelitian ini data primer menggunakan kusioner dan sumber data diperoleh dari responden,

yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip dokumenter yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan

Hasil Dan Pembahasan

Hasil yang terlihat di tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar (-0.027) dan besaran t hitung (-0.456) lebih kecil dari t tabel 2.00324 dan nilai sig sebesar 0.650 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar (-0.027) atau 2.7%. Untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, nilai hasil dari beta sebesar 0.474 dan besaran t hitung 6.802 lebih besar dari nilai t tabel 2.00324

dan nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh 0.474 atau 47.4%.

Dari tabel diatas dapat dilihat jika pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung adalah variabel Lingkungan Kerja, dengan besar pengaruh sebesar 47.4%.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan hasil penelitian kali ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mapan Group Surabaya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mapan Group Surabaya.
3. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan Mapan Group Surabaya.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan Mapan Group Surabaya.

5. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mapan Group Surabaya.
6. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Karyawan Group Surabaya.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Mapan Group Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden pada penelitian ini, maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini:

1. Seorang manajer harus mampu mengetahui kapasitas kerja karyawannya, agar bisa lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan membuat karyawan lebih fokus dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Untuk peneliti yang akan mengambil topik yang sama hendaknya memilih variabel yang menjadi persoalan didalam

perusahaan yang akan diteliti, sehingga hasil penelitiannya akan menjadi acuan dalam pengambilan sebuah keputusan oleh perusahaan yang bersangkutan.

4. Tingkat kedatangan pelanggan yang banyak juga berpengaruh pada Beban Karyawan

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, Fathoni. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.*
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources.*
- Agiel Puji Damayanti, Susilaningih dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta.*
- Astianto, Anggit & Suprihadi, Heru. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM. Surabaya.*
- Bagus Surya Kurniawan dan Hertiana Ikasari, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I Yogyakarta*
- Sinta Monika. 2015. Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.*
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.*

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. Uma Sekaran, R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudha Adityawarman, d. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot* . *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 43.