

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA

Artha Tri Hastutiningsih
Magister Manajemen
Universitas Islam Indonesia
Email : artha.tria@yahoo.com

Abstrak

Beban kerja akan berpengaruh pada stres kerja baik itu stres yang bersifat positif maupun stress yang bersifat negatif. Kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap performa dari produk yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan di PT. Animasi Yogyakarta ini bertujuan untuk melihat beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Menggunakan analisa regresi linear berganda, penelitian ini melibatkan 102 orang karyawan pada Divisi Produksi menggunakan teknik sensus. Hasilnya adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : *Beban Kerja, Regresi Linear Berganda, Kinerja*

Abstract

Workload will affect the stress of work whether it is a positive stress or a negative stress. Good performance will certainly affect the performance of the resulting product. Research conducted at PT. Animasi Yogyakarta aims to see the workload and work environment densely employee performance through work stress as a intervening variable. Using multiple linear regression analysis, this study involving 102 employees in the Production Division using census techniques. The result is the workload and work environment have a significant effect on the performance but the work environment has no significant effect. While working, work environment and work stress have a significant effect on performance.

Keyword : *Workload, Multiple Linear Regression, Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, namun terkadang kemampuan yang dimiliki, standarisasi, serta tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat individu tersebut tidak mampu melepaskan diri dari tekanan dan bekerja tidak optimal. Konsekuensi yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dan memberlakukan sistem lembur. Bila dilihat dari sisi positif, lembur dapat diartikan sebagai keuntungan perusahaan dalam memperoleh pemasukan, namun sayangnya lembur kerap dikonotasikan dalam sisi pandang negatif sebagai barometer bahwa produktivitas suatu perusahaan tidak berjalan baik, karena sistem lembur membuat perusahaan mengeluarkan biaya ekstra yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan bila hal ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan, depresi, hingga berujung pada stres kerja. Dengan kata lain, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami juga melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu tersebut berada. Pada dasarnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya dengan meminimalisir kadar stres yang kemungkinan dialami oleh masing-masing individu yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mathur *et al.*, (2007) stres kerja memiliki terhadap kinerja, dimana pada saat stres meningkat maka akan menurunkan kinerja individu yang merasakannya. Hal senada juga dinyatakan oleh Ngantung *et al.* (2015) dimana beban kerja dan lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab tingginya jumlah pergantian karyawan (*turnover intention*) yang diakibatkan adanya stres kerja.

Dalam kebanyakan penelitian terkait stres kerja serta dampaknya pada kinerja individu, secara umum hanya difokuskan pada profesi pelayanan seperti dokter, guru, polisi, perawat, pekerja sosial dan pekerja pemberi layanan umum lainnya. Padahal bila ditelusuri lebih jauh, sindrom ini dapat menyerang semua kalangan baik pekerja maupun orang-orang produktif karena orientasi mereka yang selalu tertuju pada sasaran baik di bidang organisasi maupun industri kreatif. Sehingga fenomena stres kerja patut mendapatkan perhatian dari semua pihak terkait.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan interaksi yang muncul antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja suatu organisasi adalah munculnya kondisi stres kerja berkepanjangan (Haryanti *et al.*, 2013). Beban kerja juga merupakan kontributor penting untuk stres tergantung pada tiap individu menghadapinya. French & Caplan (1973) membedakan beban kerja menjadi kuantitatif (mengacu pada banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan) serta kualitatif (mengacu pada tingkat kesulitanyang dihadapi).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Potu, 2013). Kondisi kerja seperti ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial, kerjasama antar karyawan dan lainnya juga dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja. Secara serentak Nguyen *et al.*, (2015) dan Chandra & Priyono (2016) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Legge (2014) menyatakan bahwa jam kerja yang tidak menentu dan faktor lingkungan pun turut berkontribusi atau memperburuk adanya stres kerja pada individu.

Stres Kerja

NIOSH (1998) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang dapat menyebabkan kesehatan yang buruk dan bahkan cedera. Sementara menurut Soylu (2008) stres adalah ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan internal dan eksternal yang dihadapi individu ditambah dengan ketidakmampuan untuk mengatasinya. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan (Nurhendar, 2007) dan terkadang "stres" juga disamakan dengan tekanan berlebihan yang merugikan seseorang (NIOSH, 1998). Stres juga dapat terjadi secara sementara dalam jangka waktu singkat atau bahkan jangka waktu cukup lama. Ringan atau berat tingkatan stres yang dialami, tergantung pada berapa lama berlangsung, berapa kuat faktor penyebabnya, juga bagaimana kemampuan tiap individu menanggulangnya (Swagerina, 2004).

Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan atau tantangan yang bahkan dapat merangsang dan menguntungkan (Soylu, 2008) karena pada saat tingkat stres relatif rendah sindrom ini dapat menjadi kekuatan positif yang dapat membuat sumberdaya mampu menguasai perubahan yang diinginkan dan mencapai suatu hasil (Daft, 2003: 34).

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tingkatan dan kemampuan individu dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang dimiliki (Chandra & Priyono, 2016) yang bertujuan tidak hanya untuk menyusun rencana bagi evaluasi kinerja pada akhir periode namun juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut (Simamora, 1997).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan animasi yang ada di Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yakni beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada pada Divisi Produksi dengan masa kerja

minimal 1 (satu) tahun berjumlah 102 orang. Rancangan uji hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 18 yang meliputi uji instrumen pengumpulan data, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel secara bersamaan.

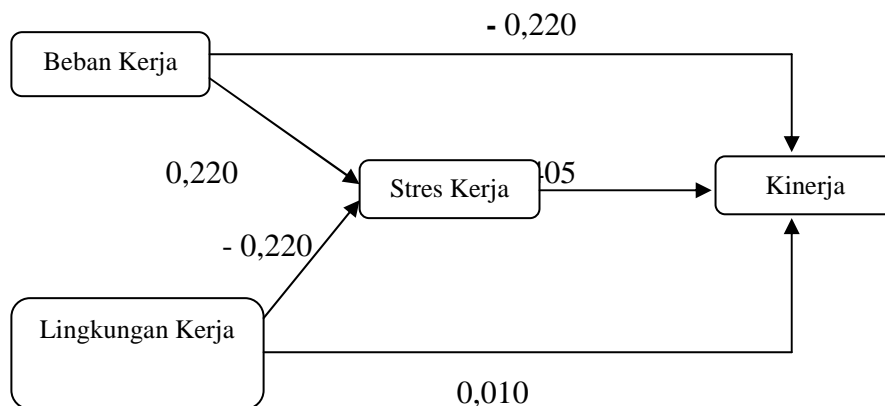
Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS versi 18 maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi t Hitung	Koefisien Determinasi (R ²)	Signifikansi F Hitung
Y1	X1	0,220	0,024	0,297	0,010
	X2	- 0,220	0,024		
Y2	X1	- 0,220	0,016	0,500	0,000
	X2	0,010	0,912		
	Y1	- 0,405	0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil SPSS versi 18 dilakukan pengujian hipotesis yang menghasilkan jawaban sebagai berikut :

- 1). Hipotesis 1 menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja diterima, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistik t_{hitung} sebesar 2,228 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,220.
- 2). Hipotesis 2 menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja diterima, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistik t_{hitung} sebesar -2,285 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0,220.

- 3). Hipotesis 3 menyatakan beban kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjaditerima, hal ini diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar -2,445 dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ sementara koefisien regresi -0,248 yang menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.
- 4). Hipotesis 4 menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Hal ini terbukti dari t_{hitung} yakni 0,111 sementara nilai signifikansi $0,912 > 0,05$ (tidak signifikan) dan koefisien regresi 0,011. Kondisi ini menunjukkan dimana lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena sebaik apapun lingkungan kerja yang ada, tetap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.
- 5). Hipotesis 5 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjaditerima, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar -4,416 signifikansi $0,000 < 0,05$ sementara koefisien regresi -0,388. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang begitu besar pada kinerja karyawan divisi produksi, dimana terjadinya peningkatan stres kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.
- 6). Hipotesis 6 menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hal ini terbukti dari nilai pengaruh tak langsung -0,089. Sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar -0,309.
- 7). Hipotesis 7 menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Terbukti dari nilai pengaruh tak langsung lingkungan kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,089 dengan total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja 0,099.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial. Semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkatan stres yang dirasakan.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial. Dengan kata lain bila lingkungan kerja yang ada pada perusahaan baik, maka akan menurunkan kadar stres yang dirasakan karyawan.

Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan divisi produksi akan rendah, sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja yang terkadang berujung pada pemberlakuan sistem lembur.

Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial. Hal ini bisa terjadi karena baik atau buruknya lingkungan kerja tetap tidak berdampak

terhadap *output* yang dihasilkan oleh karyawan pada divisi produksi. Dengan kata lain, kinerja karyawan telah ditentukan sesuai dengan standar, target dan SOP yang berlaku pada perusahaan.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta. Dengan kata lain, bila stres kerja tinggi maka akan mengakibatkan kinerja individu yang buruk.

Adanya pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja yang dialami oleh karyawan divisi produksi pada PT. Animasi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar -0,089 dengan total pengaruh tak langsung -0,309.

Adanya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerjayang dialami oleh karyawan divisi produksi pada PT. Animasi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,089 dengan total pengaruh tak langsung 0,099.

Saran

Disarankan pihak manajemen lebih memperhatikan usaha dalam hal peningkatan suasana lingkungan kerja baik bersifat fisik maupun non fisik, sehingga minimal akan berpengaruh secara signifikan dalam rangka menurunkan tingkat stress yang dirasakan para karyawan. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan dan menguntungkan perusahaan.

Disarankan agar para karyawan juga memperhatikan kapasitas dan kemampuan diri dalam bekerja, karena semakin dipaksa kemampuan individu maka beban kerja semakin besar dan menyebabkan tingkatan stres yang dirasakan semakin tinggi. Untuk itu, ada baiknya bila karyawan memiliki keberanian untuk mengajukan usul dan bersikap terbuka kepada perusahaan agar tidak terjadi apa yang disebut dengan eksploitasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, T & Priyono., (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020.
- Daft, R. L., (2003). *Manajemen* (Jilid 2., Ed. ke-5). Jakarta: Erlangga.
- Desai, T. P., (1993). Stress and Mental Workload: A Study in an Industrial Organisation. *Indian Journal of Industrial Relations*. Vol. 28, No. 3, PP. 258-273.
- Drucker, P. F., (1993). *The Practice of Management*. New York: Harper Business.
- French, J.R.Pand Caplan, P.D. (1973). *Organisational Stress and Individual Strain*. Amacon :New York.
- Harris, C. M., (2009). *Strategic Human Resource Management at The Crossroads: Relationships Among Human Resource Capital, Overlapping Tenure, Behaviors, and Performance* (Disertasi Doktor). The University Of Texas, Amerika. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No.3355897).

- Haryanti., Aini. F & Purwaningsih, P., (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*. Vol. 1, No. 1, PP. 48-56.
- Johnson, M. D., (2006). *The Effect Of Workload on Individual and Team Learning, Affect, and Performance* (Disertasi Doktor). Michigan State University, United State America. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3236339).
- Kasmarani, M. K., (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.
- Kurniawan, I., (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta). *Universitas PGRI Yogyakarta*. PP. 1-20.
- Legge, D., (2014). Stres Berkaitan dengan Profesi Pekerjaan.Jobsdb. Diambil tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://id.jobsdb.com>.
- Nekoranec, J & Kmosena, M., (2015). Stress In The Workplace - Sources, Effects and Coping Strategies. *Review Of The Air Force Academy*. Vol. 28, No. 1, PP. 163-170.
- Ngantung, G. R., Saerang, D. P. E dan Pandowo, M. (2015). The Effect Of Job Stress, Workload And Work Environment On Employee Turnover (Case Study At Pt Hasjrat Abadi Manado) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Berlebihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pergantian Karyawan (Studi Kasus Pt Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 05. PP : 851 – 861.
- Nguyen, P. D., Dang, C. X., dan Nguyen, L. D., (2015). Would Better Earning, Work Environment and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam. *Public Organiz Rev*. Vol. 15, PP: 565–579.
- NIOSH., (1998). Stress at Work. *National Institute for Occupational Safety and Health*. Diakses tanggal 26 Agustus 2017 dari <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>.
- Nurhendar, S., (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi: Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang, (Tesis). Universitas Diponegoro, Semarang. Diambil dari http://eprints.undip.ac.id/13931/1/d2d00239_siti_nurhendar.pdf.
- Mathur, G., Vigg, S., Shandar, S., and Holani, U., (2007). Stress A Corelate of Job Performance : A Study of Manufacturing Organizations. *Journal of Advance in Managemant Research*. Vol. 4, No. 2. PP : 78 – 85.
- Potu, A., (2013).Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.
- Robbins., (1990). *Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Aplication*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sari, R., Muis, N., & Hamid, M.,(2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.*Jurnal Analisis*. Vol.1, No.1, PP. 87-93. ISSN 2303-1001.
- Sinha, B. R. K., (2012). Dimensions of Human Resource Development: Concepts and Approaches. *Scientific Annals of “Alexandru Ioan Cuza” University of IASI*. Vol.

58, No.2, PP. 105-122. ISSN: 2284-6379.

Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soylu, A., (2008). *Causes and Consequences of Work Stress: A Comparison Of Foreign and American Workers In The United States* (Disertasi Doktor). Temple University, Amerika Serikat. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3300379).

Swagerina, M. S., (2004). *Perbandingan Tingkat Potensi Burnout Karyawan Berdasarkan Variabel Demografi Di Hotel Quality Yogyakarta* (Tesis). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.