

---

## **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**David Shandika Indrayana<sup>1\*</sup>, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen/Universitas Dian Nuswantoro

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen/Universitas Dian Nuswantoro

<sup>1</sup>Email: : [sandikaindrayana1006@gmail.com](mailto:sandikaindrayana1006@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: : [fbr10@dsn.dinus.ac.id](mailto:fbr10@dsn.dinus.ac.id)

Diterima : 19-01-2024

Direvisi : 27-01-2024

Dipublikasikan : 31-01-2024

---

### **Abstract.**

*This research aims to determine the influence of workload, work stress and work environment on the performance of employees of PT BPR BKK Jateng Pemalang Branch Office. The research method used is quantitative and uses primary data in the form of a questionnaire. The population used was employees of PT BPR BKK Jateng KC Pemalang. The sample used was 71 respondents, using purposive sampling technique. The analysis method uses multiple regression analysis with the SPSS application. The results of this research show that for each variable, workload has a negative and significant effect on employee performance, work stress has a negative effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously workload, work stress and work environment affect employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Work stress, Work environment, Employee performance*

### **Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan menggunakan data primer berupa kuesioner. Populasi yang digunakan yaitu karyawan PT BPR BKK Jateng KC Pemalang. Sampel yang digunakan adalah 71 responden, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Beban kerja, Stres kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dan mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Alfiah & Nawatmi, 2019). Permasalahan sumber daya manusia merupakan suatu tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajerial dan lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika individu-individu dalam perusahaan mampu beroperasi dengan baik, maka perusahaan akan tetap

beroperasi secara efektif. Perusahaan dinyatakan berhasil apabila sukses mencapai tujuan dan target yang diinginkan. Untuk mencapai tujuannya, Perusahaan harus mengandalkan karyawan dengan kinerja yang tinggi sebagai pendorong kemajuan sebuah perusahaan (Badrianto et al., 2022).

Karyawan adalah aset yang memiliki peranan penting, karena sebagai acuan yang mendorong kemajuan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk seperti bangkrut atau mundurnya perusahaan dan akibatnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Alfiah & Nawatmi, 2019). Perusahaan mengharapkan karyawan mempunyai hasil yang maksimal dalam bekerja, sehingga memberikan kontribusi yang optimal di dalam perusahaan tersebut. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian penghargaan saat kinerja tersebut tercapai dengan baik seperti promosi jabatan dan pemanfaatan karyawan potensial untuk menyelesaikan pekerjaan yang dinilai mampu oleh suatu perusahaan (Dianawati & Andi 2021).

Penelitian Santoso dan Yang (2022) menunjukkan ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan seperti faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja secara optimal. Selain beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT BPR BKK Jateng KC Pemalang. Permasalahan yang terjadi adalah terkait fenomena di lapangan yang menyatakan bahwa adanya beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti adanya target pencairan dana atau kredit yang masih belum terealisasi dengan melihat RBB (Rencana Bisnis Bank) yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Selain itu juga adanya stress, seperti masih adanya desakan dan merasa tertekan ketika melakukan aktivitas. Pada lingkungan kerja terjadi permasalahan seperti tata letak kantor kurang rapi dan ruangan yang kurang lebar. Permasalahan tersebut dapat diatasi jika beban kerja dan stres kerja dapat diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif ataupun nyaman dan fasilitas yang cukup memadai.

**Tabel 1 Target Kredit dan Realisasi tahun 2023**

Bulan	RBB	Realisasi
Januari	100.644.963	99.362.801
Februari	100.644.963	99.369.949
Maret	104.327.519	100.144.305
April	104.435.290	98.422.375
Mei	105.533.450	98.257.906
Juni	107.604.736	98.077.336
Juli	110.136.255	98.418.354
Agustus	112.312.900	98.638.589

Sumber : PT BPR BKK Jateng KC Pemalang

Data tersebut menjelaskan bahwa setiap bulannya karyawan harus mencapai target pencairan dana yang sudah dirancang atau ditentukan. Hal tersebut dikarenakan setiap bulannya RBB atau rencana bisnis bank selalu bertambah tanpa melihat mengenai realisasinya di bulan sebelumnya tersebut tercapai atau tidak.

Penelitian Sulastri dan Onsardi, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wirya et al., (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian Juliani & Suputra (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Jateng KC Pemalang. Dengan penelitian diharapkan dapat menyampaikan informasi dan masukan bagi pihak pimpinan perusahaan untuk dapat mengambil kebijakan yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing di waktu tertentu (Febria et al., 2021). Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya terutama dari kinerja seseorang atau kelompok dalam organisasi tersebut. Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan (Alfiah & Nawatmi, 2019). Adapun Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Damayanti dan Subagja (2023), yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama, dan Inisiatif.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan (Rohman & Ichsan, 2021). Menurut Purwatiningsih dan Pamungkas (2022) pendapat mengenai beban kerja erat kaitannya dengan sesuatu yang menyangkut pekerjaan, dimana penilaian mengenai tugas atau tanggung jawab yang memerlukan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan. Adapun indikator-indikator beban kerja menurut Ali et al., (2022) antara lain, yaitu Banyaknya Pekerjaan, Target Kerja, Kebosanan, Standar Pekerjaan, dan Kondisi Pekerjaan.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah tindakan fisik dan emosional itu terjadi ketika ada kesenjangan antara persyaratan pekerjaan, kemampuan dan sumber daya (Ehsan & Ali, 2019). Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kesenjangan antara tuntutan keluarga dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan materi. Menurut Prasetyo dan Sukono (2023) situasi stres seperti masalah keluarga, perselisihan pribadi dengan rekan kerja, atau masalah keuangan juga dapat berdampak pada pekerjaan. Adapun indikator-indikator stres kerja menurut Damayanti dan Subagja (2023) antara lain, yaitu Kekhawatiran, Gelisah, Tekanan, dan Frustrasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mujib dan Indarono (2016) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana aman, nyaman, dan tenteram, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Santoso dan Yang (2020) antara lain, yaitu Tata Letak ruang kerja, Keamanan di Lingkungan Kerja, Fasilitas Perusahaan, Sirkulasi Udara, dan Suhu Udara.

### **Penelitian Terdahulu**

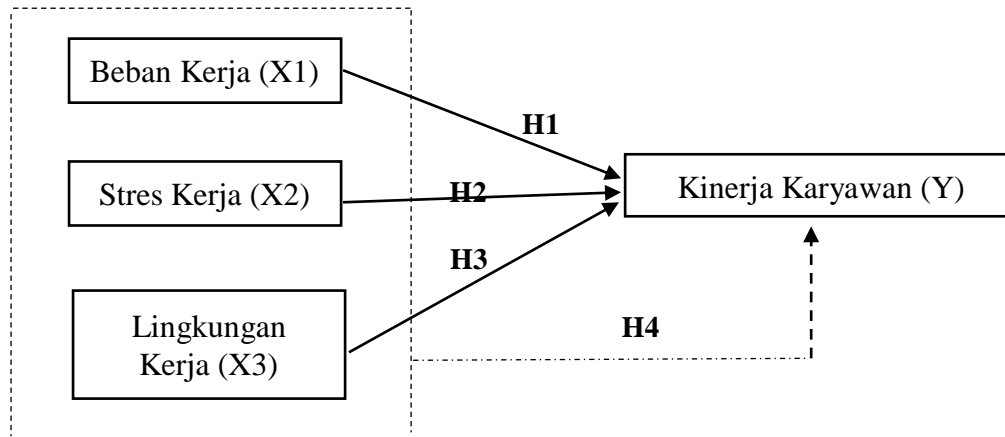
Pada penelitian (Rohman & Ichsan, 2021) menjelaskan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian menurut Heruwanto et al., (2020) menjelaskan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian menurut Badrianto et al., (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengembangan Hipotesis**

Pada variabel beban kerja, hasil penelitian Sulastri dan Onsardi, (2020) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Kemudian stres kerja, menurut Wirya et al., (2020) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sedana Murni dan pada lingkungan kerja, Juliani & Suputra (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. Dari penjelasan tersebut dapat diuraikan hipotesis, diantaranya sebagai berikut :

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H4 : Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang sejumlah 80 orang. Pengumpulan sampel yang digunakan adalah menggunakan metode purposive sampling dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dengan kriteria Karyawan PT BPR BKK Jateng KC Pemalang dan Karyawan yang melayani nasabah secara langsung. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan yaitu Uji instrumen, Uji asumsi klasik, Analisis regresi berganda dan Uji hipotesis.

**Variabel Penelitian**

- a. Variabel Dependen  
 Variabel Dependen yang ada dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
- b. Variabel Independen  
 Variabel Independen yang ada dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	0,629	0,23	Valid
	Saya merasa dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,497	0,23	Valid
	Saya menemukan inovasi dalam pekerjaan agar tidak mempunyai rasa kebosanan	0,689	0,23	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Saya merasa bahwa standar pekerjaan perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0,708	0,23	Valid
	Saya merasa kondisi pekerjaan sudah baik untuk menjalankan tugas yang diberikan	0,621	0,23	Valid
Stres Kerja	Saya merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi rasa cemas	0,588	0,23	Valid
	Saya merasa bahwa kegelisahan dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kemampuan	0,686	0,23	Valid
	Saya merasa bahwa tekanan dapat menjadi motivasi	0,516	0,23	Valid
	Saya mengubah rasa frustrasi menjadi motivasi agar mencapai tujuan dan hasil yang baik dalam bekerja	0,340	0,23	Valid
Lingkungan Kerja	Saya melihat tatanan tempat kerja sudah tertata dengan baik	0,723	0,23	Valid
	Saya merasa keamanan sudah terjamin aman	0,704	0,23	Valid
	Fasilitas yang diberikan sudah lengkap	0,760	0,23	Valid
	Suhu udara di ruangan kerja sudah baik	0,737	0,23	Valid
	Sirkulasi udara sudah baik sehingga membuat saya merasa nyaman	0,689	0,23	Valid
Kinerja Karyawan	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	0,604	0,23	Valid
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,506	0,23	Valid
	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	0,702	0,23	Valid
	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain	0,643	0,23	Valid
	Saya selalu memberikan ide yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan di perusahaan.	0,710	0,23	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Nilai R hitung setiap pertanyaan atau kuesioner > R tabel. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pertanyaan dari kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut dikatakan valid.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,616 > 0,600	Reliabel
Stres Kerja	0,635 > 0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,761 > 0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,610 > 0,600	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Nilai Cronbach Alpha setiap pertanyaan atau kuesioner > 0,600. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pertanyaan dari kuesioner yang digunakan oleh setiap variabel dikatakan reliabel.

**Tabel 4 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72613809
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,046
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Hasil uji normalitas dijelaskan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,200. Hal tersebut berarti nilai signifikansi 0,200 > taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menunjukkan berdistribusi normal.

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,321 > 0,10	3,117 < 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja	0,320 > 0,10	3,126 < 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,952 > 0,10	1,051 < 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan pada nilai VIF telah memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan yaitu < 10,00, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel.

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban kerja	0,131	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Stres kerja	0,565	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,631	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05 yang artinya variabel tersebut termasuk model regresi yang baik.

**Tabel 6 Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,584	1,422		20,811	,000
	Beban Kerja	-,312	,108	-,381	-2,885	,005
	Stres Kerja	-,364	,112	-,431	-3,259	,002
	Lingkungan Kerja	,221	,042	,401	5,236	,000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Olah Data SPSS,2024

Persamaan Regresinya adalah :

$$Y = 29,584 + -0,312X_1 + -0,364X_2 + 0,221X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat di artikan, sebagai berikut :

1. Nilai a (konstanta) yang diperoleh adalah sebesar 29,584. Artinya apabila semua variabel independen atau bebas mempunyai nilai nol (0) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 29,584
2. Koefisien variabel beban kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,312 dan nilai signifikansi lebih kecil yaitu  $0,005 < 0,05$ . Nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa adanya hubungan negatif dan tidak searah dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien variabel stres kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,364 dan nilai signifikansi lebih kecil yaitu  $0,002 < 0,05$ . Nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa adanya hubungan negatif dan tidak searah dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,221 dan nilai signifikansi lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa adanya hubungan positif dan searah dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 7 Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,584	1,422		20,811	,000
	Beban Kerja	-,312	,108	-,381	-2,885	,005
	Stres Kerja	-,364	,112	-,431	-3,259	,002
	Lingkungan Kerja	,221	,042	,401	5,236	,000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Beban kerja terhadap Kinerja karyawan  
 Hasil Uji-T di dapatkan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai T hitung sebesar  $-2,885 > T$  tabel 1,996. Hal tersebut diartikan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menjelaskan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, diterima.
2. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kinerja karyawan  
 Hasil Uji-T di dapatkan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai T hitung sebesar  $-3,259 > T$  tabel 1,996. Hal tersebut diartikan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menjelaskan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, diterima.
3. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan  
 Hasil Uji-T di dapatkan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T hitung sebesar  $5,236 > T$  tabel 1,996. Hal tersebut diartikan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, diterima.

**Tabel 8 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,553	3	46,184	37,270	,000 <sup>b</sup>
	Residual	83,024	67	1,239		
	Total	221,577	70			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja (X1), Stres Kerja

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Hasil Uji-F diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung yaitu sebesar  $37,270 > F$  tabel 2,74, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Sehingga model regresi pada penelitian ini dinyatakan fit atau layak dalam penelitian.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 <sup>a</sup>	,625	,609	1,113

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja (X1), Stres Kerja

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Nilai koefisien determinasi yang didapatkan atau disesuaikan ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,609. Hal tersebut berarti 60,9% Kinerja Karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang dipengaruhi oleh variabel Beban kerja (X1), Stres kerja (X3) dan Lingkungan kerja (X3). Selain itu, terdapat sisanya yaitu sebesar 39,1% Kinerja Karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas atau diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dari hasil Uji-T pada variabel beban kerja (X1) didapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai T hitung yaitu sebesar  $-2,885 > T$  tabel 1,996. Maka dapat menerima hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan atau kapasitas karyawan karena setiap karyawan di dalam perusahaan atau organisasi memiliki keahlian yang berbeda, apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terus bertambah dan tidak sesuai adanya pembagian maka kinerja karyawan tidak ter optimalisasi atau dapat menyebabkan penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang diteliti menurut Sulastris dan Onsardi, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan apabila beban kerja yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka akan menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan di dalam perusahaan.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menjelaskan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dari hasil Uji-T pada variabel Stres kerja (X2) didapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai T hitung sebesar  $-3,259 > T$  tabel 1,996. Maka dapat menerima hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. Hal tersebut menjelaskan apabila stres kerja yang didapatkan semakin tinggi maka akan menyebabkan menurunnya performa atau kualitas kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti menurut Wirya et al., (2020) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan apabila stres kerja yang diperoleh karyawan semakin tinggi, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dari hasil Uji-T pada variabel lingkungan kerja (X3) didapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T hitung sebesar  $5,236 > T$  tabel 1,996. Maka dapat menerima hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator-indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti tatanan tempat kerja, fasilitas, keamanan, sirkulasi udara dan suhu udara dan akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti menurut Juliani &



Suputra (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. Hal tersebut menjelaskan apabila perusahaan atau pimpinan memperhatikan kondisi tempat kerja atau lingkungan kerja, kemudian dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menjelaskan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dari hasil Uji-F (Simultan) diperoleh nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung yaitu sebesar  $37,270 > F$  tabel 2,74. Sehingga dapat menerima hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. Hal ini artinya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan atau pimpinan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan jika apabila perusahaan atau pimpinan memperhatikan ketiga faktor tersebut dan mengatasinya dengan baik maka akan mencapai tujuan perusahaan dan sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan mengenai hasil yang mempengaruhi beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang antara lain, yaitu :

1. Variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah perlu mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja atau yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, 3(5), 73–86. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689/521>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1–10. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/607>
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>

- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Febria, B. S., Kodir, A. D., & Rachmat, A. S. (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment).” *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(08), 80–95. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita*, 1(1), 335–348. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>
- Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, 11(1), 926 – 935.
- Mujib, M. (2016). The Effects Of Working Environment And Commitment On Work Discipline (A Study Of Employees In Badan Kepegawaian Daerah Diy). *Pengaruh Lingkungan Kerja ... (Miftachul Mujib)*, 2005, 187.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459>
- Prasetyo, D., & Putra, F. I. F. S. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffee Se- Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354>
- Puji Alfiah í, D., & Nawatmi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2109. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2111>
- Purwatiningsih, A. P., & Pamungkas, I. D. (2022). Peningkatan Penjualan Melalui Optimalisasi Pemanfaatan Digital Marketing dan Penambahan Modal pada Laksmina Catering Desa Candisari. *IJCOSIN: Indonesian Journal of Community Service and Innovation*, 2(2), 135–142. <https://doi.org/10.20895/ijcosin.v2i2.604>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of a Management Dan Business (JOMB)*, 2(Juni), 83–98.
- Suryaningtiyas Dianawati, & Nu Graha Andi. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–4.
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>.