

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP MANADO

Oleh:

Yuliya Ahmad¹
Bernhard Tewal²
Rita N. Taroreh³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ yuliyaahmad26@gmail.com

² bernhardtewal@unsrat.ac.id

³ rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji valditas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Kata Kunci: *stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work stress, workload, and work environment simultaneously and partially on employee performance at PT. FIF Group Manado. The approach in this study is a quantitative-associative approach. Data collection techniques used were questionnaires and observations. Measurement of research variables using a Likert Scale for each statement developed from the indicator variable. The sample in this study were 60 employees of PT. FIF Group Manado with a sampling technique that is simple random sampling. Data analysis techniques used statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires and multiple linear regression analysis with F-test and t-test to prove hypotheses. The results showed that simultaneous work stress, workload, and work environment had a positive effect and significant to the performance of employees at PT. FIF Group Manado. Furthermore, work stress and workload partially have no significant effect on employee performance at PT. FIF Group Manado, while the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. FIF Group Manado. PT. FIF Group Manado needs to pay attention and improve the existing work environment so that their performance can be more optimal.*

Keyword: *work stress, workload, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia sekarang ini mengalami peningkatan yang cukup pesat, salah satunya adalah perkembangan bisnis di bidang pembiayaan (*finance*). Perusahaan Pembiayaan adalah suatu badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha Lembaga Pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana, atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat (Keputusan Menteri Keuangan RI No.84/PMK.012/2006).

PT. Federal International Finance (FIF) termasuk salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia. PT Federal International Finance didirikan pada tanggal 1 Mei tahun 1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance. Seiring perkembangan, perusahaan berganti nama menjadi PT. Federal International Finance dan mulai fokus pada bidang pembiayaan konsumen secara ritel sampai dengan sekarang.

Berdasarkan hasil observasi, kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado masih kurang maksimal, indikasinya yaitu karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan, seperti ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Target dan Pencapaian Penjualan Motor Baru (Januari 2019 - Maret 2019)

Bulan	Target (unit)	Pencapaian (unit)
Januari	500	425
Februari	550	400
Maret	640	550

Sumber: PT. FIF Group Manado, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama bulan Januari sampai bulan Maret, karyawan PT. FIF Group Manado tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini diduga salah satu penyebabnya karena karyawan mengalami stres yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan dalam pencapaian target dalam jumlah tertentu serta target penjualan yang selalu meningkat setiap bulannya.

Pemberlakuan beban kerja yang berlebih juga menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang ditentukan. Indikasi beban kerja yang berlebih di PT. FIF Group Manado yaitu, PT. FIF Group Manado menetapkan waktu kerja bagi karyawannya pada hari senin-sabtu dari jam 08.00-16.00 atau selama 8 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan pada lingkungan kerjanya, terlihat bahwa luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan dan lingkungan kerja yang terletak berhadapan langsung dengan jalan raya sehingga menimbulkan kebisingan dan polusi udara sehingga mengakibatkan kenyamanan karyawan terganggu.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
2. Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3. Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Rivai (2008:309) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Gibson (2010:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), indikator kinerja karyawan adalah: 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Keandalan, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan bekerja sama.

Stres Kerja

Hasibuan (2013:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:767) adalah: 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi.

Beban Kerja

Menpan (1997) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah: 1. Kondisi pekerjaan, 2. Penggunaan waktu kerja, 3. Target yang harus dicapai.

Lingkungan Kerja

Robbins (2002:86) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Adapun menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Setiawan (2016) adalah: 1. Suasana kerja, 2. Hubungan dengan rekan kerja, 3. Tersedianya fasilitas kerja.

Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Penelitian sebelumnya dari Dewi, dkk (2014) dan penelitian dari Wala, dkk. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

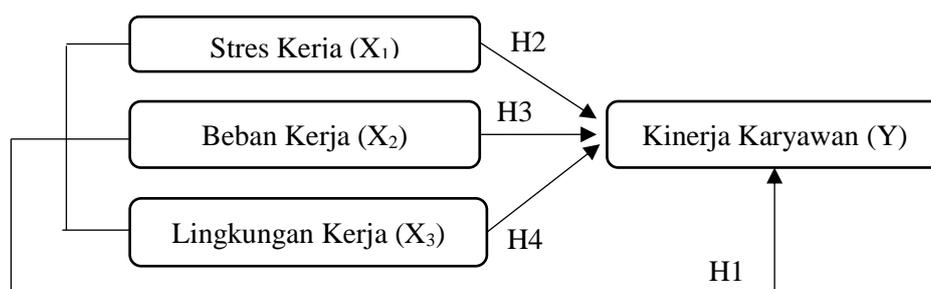
Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian sebelumnya dari Suharti dan Susanto (2014), serta penelitian dari Rolos, dkk. (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya dari Khoe, dkk. (2016), Pratama dan Wismarein (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2019

Hipotesis

- H1 : Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
- H3 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif-asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:57), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group Manado sebanyak 153 orang. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling*.

Data dan Sumbernya

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli yaitu para responden. Data primer dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan observasi. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil penelitian, buku, artikel, dan berbagai publikasi dari instansi terkait yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, dan mengkaji literatur yang relevan melalui buku, jurnal, artikel, dan penelitian-sebelumnya. Sedangkan penelitian lapangan yaitu berupa observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner berisikan pernyataan tentang karakteristik responden dan pernyataan indikator/variabel. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert: Sangat setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Moderat/Netral (bobot 3), Tidak setuju (bobot 2) dan Sangat tidak setuju (bobot 1).

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot*, jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Apabila nilai $VIF < 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya (Gunawan, 2016:102).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat melalui grafik *scatterplot*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Ghozali (2013:98) menyatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Ghozali (2013:99) menyatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level, alpha 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

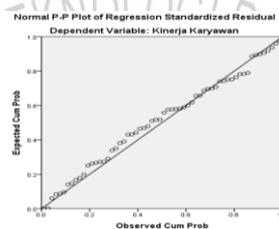
Variabel	Item	Sig	Status	Cronbach's Alpha	Status
Stres Kerja (X_1)	X1.1	0,000	Valid	0,716	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
	X1.7	0,000	Valid		
	X1.8	0,000	Valid		
	X1.9	0,000	Valid		
	X1.10	0,000	Valid		
Beban Kerja (X_2)	X2.1	0,000	Valid	0,698	Reliabel
	X2.2	0,001	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X_3)	X3.1	0,000	Valid	0,866	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
	X3.6	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,000	Valid		

(Y)	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid	0,720	Reliabel
	Y.6	0,000	Valid		
	Y.7	0,000	Valid		
	Y.8	0,000	Valid		
	Y.9	0,000	Valid		
	Y.10	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk setiap pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan semua pernyataan adalah valid. Selanjutnya, nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 24, 2019

Gambar 2. Normal Probability Plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

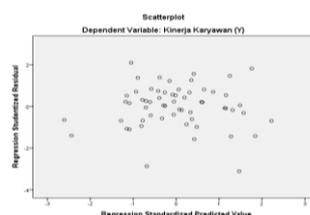
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	1,296	0,772	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja (X_2)	1,345	0,744	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_3)	1,070	0,934	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Olahan Data, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 24, 2019

Gambar 3. Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda dan Uji - t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.260	4.689	4.320	.000
	Stres Kerja (X ₁)	.105	.097	.146	.282
	Beban Kerja (X ₂)	.176	.157	.153	.268
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.433	.143	.370	.004

Sumber: Output SPSS 24, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 20,260 + 0,105 X_1 + 0,176 X_2 + 0,433 X_3 + e$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,260 memberikan pengertian bahwa jika stres kerja (X₁), beban kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 20,260 satuan.
- Koefisien regresi dari variabel stres kerja (X₁) sebesar 0,105 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), hal ini berarti bahwa jika variabel stres kerja (X₁) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,105 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Koefisien regresi dari variabel beban kerja (X₂) sebesar 0,176 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) hal ini berarti bahwa jika variabel beban kerja (X₂) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,176 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,433 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) hal ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₃) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,433 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F- secara simultan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji - F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	166.480	3	55.493	5.221	.003 ^b
	Residual	595.170	56	10.628		
	Total	761.650	59			

Sumber: Output SPSS 24, 2019

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,221, sedangkan F_{tabel} dengan *degree of freedom* = $n-k = 60-4 = 56$ dan adalah sebesar 2,77. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 5,221 > nilai F_{tabel} sebesar 2,77 dan nilai signifikansinya sebesar 0,003 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa H1 yang menyatakan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti.

Uji t (Parsial)

Hasil analisis uji t - secara parsial dapat diketahui dari tabel 4. Uji t - secara parsial dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi variabel bebas Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis nol ditolak

(koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa:

- Variabel Stres Kerja (X_1) nilai uji t_{hitung} sebesar 1,087 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,282. Karena nilai sig > 5% (0,282 > 0,05), maka secara parsial variabel Stres Kerja (X_1) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H2 yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditolak.
- Variabel Beban Kerja (X_2) nilai uji t_{hitung} sebesar 1,119 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,268. Karena nilai sig > 5% (0,268 > 0,05), maka secara parsial variabel Beban Kerja (X_2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H3 yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditolak.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_3) nilai uji t_{hitung} sebesar 3,028 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,004. Karena nilai sig < 5% (0,004 < 0,05), maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H4 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.177	3.260

Sumber: Output SPSS 24, 2019

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21,9%. Sisanya 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Dewi, dkk (2014) menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan pada PT. FIF Group Manado mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan PT. FIF Group Manado masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenur, dkk. (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini hampir sejalan juga dengan penelitian Runtuwene, dkk, (2016) yang menemukan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Rolos, dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan pada PT. FIF Group Manado melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan tersebut merasa terbebani dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya beban kerja pada karyawan PT. FIF Group Manado masih dalam kondisi yang wajar sehingga hal-hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sengkey, dkk. (2017), yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Pratama dan Wismarein (2018) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja pada PT. FIF Group Manado relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Artinya lingkungan kerja pada PT. FIF Group Manado berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
2. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pimpinan di PT. FIF Group Manado diharapkan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka agar hasil dari kinerja mereka dapat lebih optimal.
2. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa diharapkan dapat menambah variabel penelitian selain stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, C., Bagia, I., dan Susila, G. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2, Hal. 1-9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/viewFile/3380/2752>. Diakses tanggal 14 Maret 2019.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson., James, L., John, M.I, dan James, D. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, I. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Keputusan Menteri Keuangan RI No. 84/PMK.012/2006. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/regulasi/lembaga-jasa-keuangan-khusus/peraturan-keputusan-menteri/Pages/peraturan-menteri-keuangan-nomor-84-pmk-012-2006-tentang-perusahaan-pembiayaan.aspx>. Diakses tanggal 28 Desember 2018.
- Khoe, R., dan Tewal, B. 2016. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 4, Hal. 291-302. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/13722/13303>. Diakses tanggal 17 Desember 2018.

- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. Diakses tanggal 29 Desember 2018.
- Pratama, Y.F., dan Wismarein, D. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. Vol. 1 No. 1, Hal. 26-36. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/viewFile/2686/1467>. Diakses tanggal 18 Desember 2018.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT. Indeks, Jakarta.
- Rolos, J., Sambul, S., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 4, Hal. 19-27. <https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>. Diakses tanggal 14 Maret 2019.
- Runtuwene, P., Tewal, B. dan Mintardjo, C. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 1, Hal. 269-279. https://www.google.com/search?safe=strict&ei=gHoiXcD4BczhvASU2i2IBg&q=Runtuwene.+Stres+kerja+kinerja+karyawan+jurnal&oq=Runtuwene.+Stres+kerja+kinerja+karyawan+jurnal&gs_l=psy-ab.12...123042.140881..145288...0.0..0.368.3082.0j7j5j2.....0....1..gws-wiz.....0i71.hgXOF6wXdEg. Diakses tanggal 29 Juni 2019.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Manadar Maju, Bandung.
- Sengkey, W., Roring, F., dan Dotulong, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 3, Hal. 4565-4574. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18673/18496>. Diakses tanggal 14 Maret 2019.
- Setiawan, D.P. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/43245/1/DaniPradityaSetiawan_12808141005.pdf. Diakses tanggal 27 Desember 2018.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharti, L., dan Susanto, A. 2014. The Impact of Workload and Technology Competence on Technostress and Performance of Employees. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. Vol. 5 Issue. 2, pp. 1-7. http://www.scholarshub.net/ijcms/vol5/issue2/Paper_01.pdf. Diakses tanggal 20 Desember 2018.
- Wala, F.M, Uhing, Y., dan Lumintang, G. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2, Hal. 2752-2760. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/17153/16700>. Diakses tanggal 14 Maret 2019.
- Wardhani, K. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi (Studi Kasus pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. http://repository.usd.ac.id/14262/2/132214066_full.pdf. Diakses tanggal 19 Desember 2018.
- Wenur, G., Sepang, J., dan Dotulong, L. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 1, Hal. 51-60. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18760/18302>. Diakses tanggal 19 Desember 2018.