

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Kediri

Anggun Kinasih ^{*1}

Nur Hidayati ²

Mawar Ratih Kusuma ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*e-mail: anggunkinasih784@gmail.com¹, nurhidayati@uniska-kediri.ac.id², mawarratuhkusuma@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PT PNM. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), uji koefisien determinan (R²) yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig.0,012 < 0,05 dan thitung > ttabel yaitu 2,638 > 2,028. Variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,057 > 0,05 dan thitung < ttabel yaitu 1,954 < 2,028. Variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig 0,512 > 0,05 dan thitung < ttabel yaitu 0,0662 < 2,028. Secara simultan, variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM Kota Kediri dengan nilai Sig.0,000 < 0,05 dan Fhitung > Ftabel yaitu 10,972 > 2,87

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Non fisik, Stres Kerja

Abstract

This study aims to explain the funds to prove the hypothesis regarding the effect of work stress, workload and non-physical environment on the performance of PT PNM employees. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, T test (partial), F test (simultaneous), determinant coefficient test (R²) which are processed using the SPSS program. The results obtained concluded that partially the workload variable has a significant effect on employee performance, with a Sig.012 value <0.05 and tcount > table, namely 2.638 > 2.028. Work stress variables partially have no effect on employee performance, with a Sig value. 0.057 > 0.05 and tcount < ttable, namely 1.954 < 2.028. Non-physical work environment variables partially also have no effect on employee performance, with a Sig value of 0.512 > 0.05 and tcount < ttable, namely 0.0662 < 2.028. Simultaneously, the variables of workload, work stress and non-physical work environment have a significant effect on the performance of employees of PT Permodalan Nasional Madani Kota Kediri with a Sig.value of 0.000 < 0.05 and Fcount > Ftabel, namely 10.972 > 2.87.

Keywords: Employee Performance, Non Physical Work Environment, Workload, Work Stress

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah atau aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan dalam mendorong kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan guna mewujudkan target organisasi atau Perusahaan. Kinerja karyawan sangat bergantung dengan sumber daya manusia suatu organisasi, apabila suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, maka kinerja karyawan akan meningkat Kinerja menurut ,Mangkunegara Budiyanto et al., 2016 adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan membaik setiap tahunnya, maka perusahaan memiliki tingkat kinerja baik, akan tetapi banyak hambatan dan faktor, dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Beban Kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Mahawati et al., 2021 beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai kurang optimal karena karyawan hanya memiliki sedikit waktu dan pikiran untuk menyelesaikan banyak tugas. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres dan berdampak pada kinerja karyawan suatu Perusahaan. Beban kerja yang terlalu menekan karyawan dapat mengakibatkan stres kerja, stres kerja menurut Gusti Yuli Asih, et al., 2015 Stres kerja adalah akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan pribadi terjadi maka semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan yang diberikan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang diberikan karyawan untuk Perusahaan dipengaruhi juga dengan kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja menurut Sihalo, 2020 salah satu tempat yang sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitas sehari-hari, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan akan merasa betah di Perusahaan sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat sehingga waktu pengerjaan target dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Dalam konteks PT Permodalan Nasional Madani atau sering disingkat PNM adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang pembiayaan, yang memberdayakan usaha mikro, kecil dan menengah dan Koperasi (UMKMK) tetapi menurunnya kinerja karyawan di PT PNM Kota Kediri disebabkan dan berkaitan dengan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik. Beban kerja yang dihadapi karyawan adalah target yang harus dicapai karyawan PT PNM Kota Kediri, target dan tugas yang terlalu banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu mengakibatkan stres kerja. Menurut Mangkunegara (Dewanta, 2018) karyawan yang mengalami stres kerja yang dapat diindikasikan dari : (1) beban kerja, yaitu sekumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, (2) waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan, (3) umpan balik yang didapatkan, yaitu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan dan (4) tanggungjawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

Stres kerja di PT PNM Kota Kediri adalah beban kerja yang terlalu berat, hal ini ditunjukkan dengan karyawan sering memikirkan pekerjaan bahkan saat beristirahat dan karyawan mudah merasa lelah bahkan saat baru memulai pekerjaan. Ditinjau pada waktu kerja di PT PNM hampir 9-10 jam kerja dengan weekend Sabtu dan Minggu, sehingga menyebabkan stres kerja, dan membuat kinerja karyawan di PT PNM sedikit menurun. Lingkungan kerja non fisik yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan, Lingkungan Kerja non fisik menurut Menurut Octaviani & Suana (dalam Puspita, 2023) Lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek-aspek yang tidak bersifat fisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana hati yang dapat mempengaruhi perasaan pegawai. Menurut Sedaryamanti (dalam Chandra et al., 2024) mengartikan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup semua kondisi yang terkait hubungan kerja termasuk interaksi atasan, rekan kerja dan bawahan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan Kuantitatif. Metode Kuantitatif menurut Menurut Priyono (dalam Hardani, 2020) penelitian dengan pendekatan Kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Penghitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus tertentu. Pemilihan rumus yang akan digunakan, kemudian disesuaikan dengan jenis penelitian populasi. dengan Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono, (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Subjek penelitian mencakup 65 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Kota Kediri. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran

kuisioner berskala likert, menurut Menurut Sugiyono dalam Syahputri et al., (2023) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25

Instrument penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reabilitas, sedangkan pengolahan data diawali dengan uji asumsi klasik, model penelitian dirumuskan dengan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dimana Y mempresentasikan kinerja karyawan, sedangkan x mengacu pada variabel independent. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan uji t, uji f serta analisis koefisien determinasi untuk menilai Tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini dilakukan terhadap 40 orang karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kota Kediri.

UJI VALIDITAS

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	R Tabel (df=n-2)	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,720	0,312	0,000	Valid
	X1.2	0,722	0,312	0,000	Valid
	X1.3	0,718	0,312	0,000	Valid
	X1.4	0,764	0,312	0,000	Valid
	X1.5	0,742	0,312	0,000	Valid
	X1.6	0,581	0,312	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,685	0,312	0,000	Valid
	X2.2	0,642	0,312	0,000	Valid
	X2.3	0,580	0,312	0,000	Valid
	X2.4	0,562	0,312	0,000	Valid
	X2.5	0,425	0,312	0,000	Valid
	X2.6	0,588	0,312	0,000	Valid
	X2.7	0,667	0,312	0,000	Valid
	X2.8	0,597	0,312	0,000	Valid
Lingkungan Non Fisik (X3)	X3.1	0,556	0,312	0,000	Valid
	X3.2	0,641	0,312	0,000	Valid
	X3.3	0,596	0,312	0,000	Valid
	X3.4	0,663	0,312	0,000	Valid
	X3.5	0,607	0,312	0,000	Valid
	X3.6	0,533	0,312	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,670	0,312	0,000	Valid
	Y.2	0,759	0,312	0,000	Valid
	Y.3	0,852	0,312	0,000	Valid
	Y.4	0,787	0,312	0,000	Valid

Nilai korelasi (*person correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Menggunakan rumus $df=n-2$ atau $40-2= 38$ maka r_{tabel} yang didapatkan sebesar 0,312.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0,778	>0,60	Reliabel
2.	Stres Kerja (X2)	0,744	>0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Non fisik (X3)	0,740	>0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,801	>0,60	Reliabel

hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa semua item variabel mempunyai *Cronbach alpha* >0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Non fisik (X3) Kinerja Karyawan (Y)	0,200	>0,05	Normal

Nilai sig yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

F	Sig	Keterangan
2.608	0,067	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil F 2,608 dan nilai Sig 0,067>0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	T Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	0,191	0,073	0,942	-
Beban Kerja (X1)	0,313	2.638	0,012	Ha Diterima
Stres Kerja (X2)	0,214	1,967	0,057	Ha Ditolak
Lingkungan Non Fisik (X3)	0,071	0,662	0,512	Ha Ditolak

$$Y = a + b_1X^1 + b_2X^2 + b_3X^3$$

$$Y = 0,191 + 0,313X^1 + 0,214X^2 + 0,071X^3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta (a)

Diperoleh nilai konstanta sebesar 0,191 yang berarti perpotongan pada garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 0,191 dan menjadi titik awal sebelum variabel X.

- 2) Koefisien Beban Kerja (X1)
Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,313 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien Stres Kerja (X2)
Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien 0,214 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan
- 4) Koefisien Lingkungan Non fisik
Variabel lingkungan Non fisik (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,071. Jika variabel lingkungan kerja non fisik (X3) naik satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig
Beban Kerja	2,638	0,012
Stres Kerja (X2)	1,967	0,057
Lingkungan Non Fisik (X3)	0,662	0,512

Dapat diketahui ttabel menggunakan rumus $df = n - k - 1$ atau $40 - 3 - 1 = 36$, maka didapatkan hasil sebesar 2,028. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa :

- 1) Variabel Beban kerja memiliki nilai sig 0,012 > 0,05 dengan thitung < ttabel yaitu, 2,638 > 2,028. Maka dapat H_a diterima secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Variabel Stres kerja memiliki nilai Sig. 0,057 > 0,05 dengan thitung < ttabel yaitu, 1,967 < 2,028. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima, secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel Lingkungan non fisik memiliki Sig. 0,512 > 0,05 dengan thitung < ttabel yaitu, 0,662 < 2,028. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima, secara parsial lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	52,719	3	17,573	10,972	0,000
Residual	57,656	36	1,602		
Total	110,375	39			

Nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan Fhitung > Ftabel yaitu 10,972 > 2,87 dan nilai signifikasi (0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2), Stres kerja (X2) dan Lingkungan Non fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,691	0.785	0.767	1,266

Nilai R Square sebesar 0,785 atau 78.5% berarti bahwa variabel bebas yaitu Beban kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Non fisik pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,785$ yang berarti 78,5% sedangkan sebesar 21,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang tidak diteliti peneliti.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT PNM” Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PNM. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang sesuai dengan kapasitas kerja, maka dapat mendorong peningkatan kinerja. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM. Hal ini menunjukkan stres kerja tetap perlu dikelola dengan baik agar tidak meningkat menjadi faktor yang dapat menurunkan produktivitas kinerja. Lingkungan Non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM. Hal ini menunjukkan Lingkungan Non Fisik seperti hubungan dengan atasan, dan Kerjasama tim belum menjadi faktor utama yang berdampak langsung terhadap peningkatan/penurunan kinerja karyawan PT PNM Kota Kediri. Beban kerja, Stres kerja, Lingkungan Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2), Stres kerja (X2) dan Lingkungan Non fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. ., Permatasari, R. ., Wijaya, I. M. ., Suryanto, D., Ansari, Mutawally, A. ., Putri, M. F. J. ., Afifin, M. ., Rismanto, D., Zahara, I., & Djerubu, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 01).
- Chandra, F., Ayu, R., Asnawi, A., & Saununu, S. J. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*. 7(2).
- Dewanta, B. ega. (2018). pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada pt. kusuma sandang mekarjaya yogyakarta. *nucleic acids research*, 6(1), 126.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., Prof. Hardani Widhiastuti, MM, P., & Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, P. (2015). *STRESS KERJA*.
- Hardani. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Puspita, W. & Darwin. (2023). *pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di badan pengelola keuangan dan aset daerah pemerintah kabupaten banyuasin*. 08(01), 1–12.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.