JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BCA FINANCE

Rizky Dhelvia

Dr. Ir. Herman S. Soegoto, MBA
Program Studi Magister Manajemen,Fakultas Pasca Sarjana

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja terhadap stres kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai PT BCA Finance. Total sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden. Pengukuran data yang dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert 5-poin. Tekhnik analsisis yang digunakan adalah software SmartPLS 3. Hasil uji t menyatakan nilai t hitung > t tabel (1,996), kecuali untuk variabel lingkungan kerja nilai t hitung < t tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja dan kinerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of workload, the competence, the work environment to work stress and the implications for the performance employees of PT BCA Finance. Sampling total used in this research is the 70 respondents. The measurement of the data is performed using the Likert scale questionnaire 5-points. Application software used was analsisis SmartPLS 3. T test results declared value t count > t table (1.996), except for the working environment variable value t count < t table. The results showed that the workload and the competence of a positive and significant effect against the stress of work and performance, while the influential work environment variable is positive and significant not to work stress and performance.

Keywords: Workload, Competence, Work Environment, Work Stress, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi, kompetensi yang kurang memadai, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dengan kinerja pegawai yang meningkat ini juga memberikan kontribusi bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tecapainya tujuan perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkat kinerja pegawai yaitu memberikan beban kerja yang tidak berlebihan. Menurut Hariyono dalam Ni Luh Tessi dan Made Surya (2017) mengatakan beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukan tanda kelelahan. Banyaknya tugas yang diberikan kepada pegawai akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal karena keterbatasan waktu dan keterampilan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres dan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Menurut Deri (2016:23) Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja ditempat bekerja, yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis sehingga pada akhirnya akan diproleh hasil kerja/kinerja. Beban kerja yang berlebihan bisa disebabkan oleh deadline tugas mapun kekurangan sumber daya manusianya. Sehingga diperlukan jumlah standar beban kerja dan standar jumlah pegawai untuk satu bidang pekerjaan.

Kompetensi harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi pegawai harus selalu dikembangkan agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi karena ini akan meminimalisir stres kerja sehingga meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins dalam (Nisa Bequimaniar 2014 : 7) manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Karena kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian,membutuhkan tindakan dari pihak manajemen.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya fisik tetapi

juga non fisik. Contohnya konflik kerja yang terjadi sesama pegawai maupun dengan pemimpinnya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat kinerja cenderung menurun. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Setiap individu pasti ada mengalami stres. Hampir setiap pekerjaan dapat menimbulkan stres, itu tergantung bagaimana seorang pegawai menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang tinggi, karakter tugas yang tinggi, konflik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja, dan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan individu. Stres dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai cenderung menurun. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat meminimalisir stres pegawainya agar kinerja pegawainya semakin meningkat.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT BCA Finance KCU Dago pada divisi. Divisi marketing merupakan divisi yang memiliki beban kerja yang tinggi karena harus memenuhi target penjualan. Semakin besar target yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin besar juga beban kerjanya. .Kompetensi yang memadai diharapkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target perusahaan.

Kini jenis perusahaan pembiayaan sudah banyak yang diperhtiungkan dalam perkembangan dunia bisnis. Salah satunya adalah pembiayaan mobil yang merupakan jenis pembiayaan yang memiliki peluang bisnis yang berkembang cukup pesat. Hal ini dapat menimbulkan persaingan yang pesat antara perusahaan pembiayaan. Dengan semakin bertambahnya pesaing dan volume produk yang semakin meningkat, ini membuat divisi marketing memiliki beban yang tinggi untuk mencapai target perusahaan agar kinerja divisi marketing tetap baik.

Saat ini PT BCA Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan mobil yang banyak diminati oleh customer. Diketahui bahwa penjualan pertahunnya melebihi 1000 unit. Dari hasil wawancara setiap pegawai marketing memiliki target penjualan 12 unit perbulannya. Sehingga dalam 1 tahun target nya adalah 44 unit untuk setiap pegawai marketing. Sedangkan divisi marketing memilki 70 pegawai, jadi target pertahunnya menjadi 5760 unit pertahun. Ini tidak sebanding dengan realisasi penjualan yang memiliki rata-rata penjualan 1674 unit per tahun.

KAJIAN PUSTAKA

1.Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima suatu pekerjaan. Menurut **Ghoper dan Donchin (1986) dalam Maya dan Laila (2013 :16),** menyatakan bahwa beban kerja terdiri

dari perbedaan antara kapasitas sistem pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performans harapan) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performance aktual). Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Hard dan Staveland dalam dalam (Deri F & Rahma W 2017:51) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja;

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,seperti; ugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.
2. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan,keinginan dan kepuasan).

2. Kompetensi

Menurut Faustyna (2014 : 49) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Kompetensi didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif kompetensi (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situasion*).

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi:

Menurut Zweel (dalam Wibowo, 2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang.yaitu:

1) Kepercayaan dan nilai seseorang

2) Keahlian/Keterampilan.

3) Pengalaman

4) Karakteristik personal

5) Motivasi

6) Isu-isu emosional, hambatan dan blok-blok emosional

7) Kapasitas intelektual

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap aktifitas perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan harmonis antara karyawan dan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja:

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua yaitu hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan .

4. Stres Kerja

Menurut Nawawi (2006:342) stress kerja adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Stres kerja menurut Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja:

Menurut Hasibuan (2009:204) menyatakan faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja antara lain:

a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
c. Waktu dan peralatan keja yang kurang memadai.
d.Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
e. Balas jasa yang terlalu rendah.
f. Masalah- masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

5. Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Malayu Hasibuan dalam Rifky dan

Deden A (2017:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Hendri Mulyadi & Herman S (2017:33) kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau sekelompok dalam organisasi yang yang terencana dalam perencanaan strategis serta bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Kemampuan
2) Kemauan atau motivasi
3) Pikiran
4) Teknologi dapat dikatakan tindakan yang dikerjakan oleh individu untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.
5) Kompensasi
6) Kejelasan tujuan
7) Keamanan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dikarenakan jumlah populasi hanya 70. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2009:124). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007:61) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Penelitian populasi yang digunakan adalah pegawai PT BCA Finance KCU Dago yang berjumlah 70 orang.

Teknis Analisa Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Squares*) yang merupakan paket program statistick untuk SEM (*Stuctural Equalling Model*).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach Alpha > 0,60 yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2010:112).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2010:119).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas:

Tabel 1

UJI Validitas dan Reliabilitas

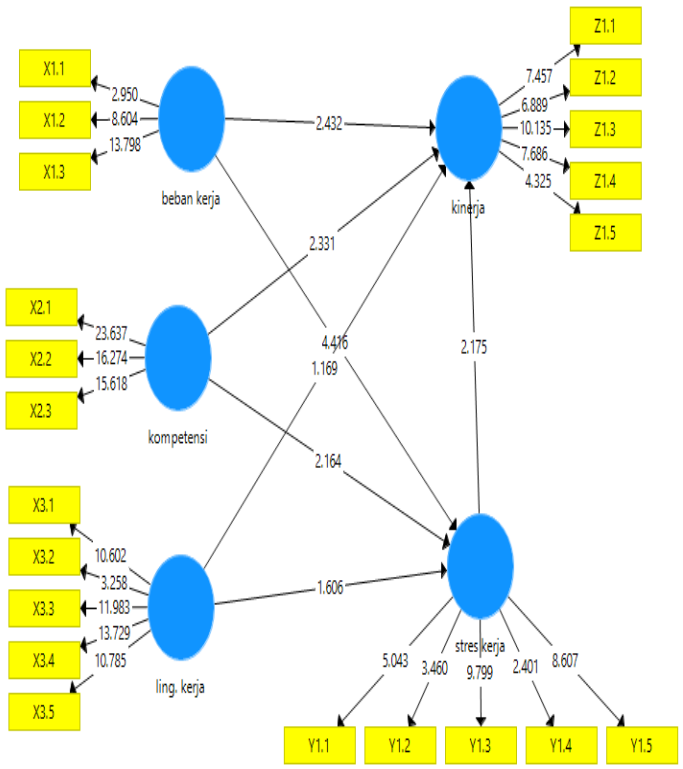
Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Kete.	alpha Cronbach	Ket.
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,466	0,3	valid	0,691	Reliabel
	X1.2	0,607		valid		
	X1.3	0,664		valid		
Kompetensi (X2)	X2.1	0,717	0,3	valid	0,791	Reliabel
	X2.2	0,728		valid		
	X2.3	0,692		valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,731	0,3	valid	0,811	Reliabel
	X3.2	0,477		valid		
	X3.3	0,751		valid		
	X3.4	0,783		valid		
	X3.5	0,737		valid		
Stres Kerja (Y)	Y1.1	0,604	0,3	valid	0,67	Reliabel
	Y1.2	0,584		valid		
	Y1.3	0,751		valid		
	Y1.4	0,454		valid		
	Y1.5	0,731		valid		
Kinerja (Z)	Z1.1	0,755	0,3	valid	0,813	Reliabel
	Z1.2	0,731		valid		
	Z1.3	0,751		valid		
	Z1.4	0,786		valid		
	Z1.5	0,568		valid		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30.

Dari Tabel 1 juga dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach's dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tampilan Hasil PLS Boothstrapping



Gambar 1. tampilan output model struktural, 2018

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke

variabel dependen dalam tabel Path Coefficient pada output SmartPLS dibawah ini:

Tabel 2

Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)

	Original sample	Sample Mean	Standar deviation	T statistic	P value
Beban kerja -> stres kerja	0,632	0,640	0,143	4,416	0,000
Beban kerja -> kinerja	0,527	0,520	0,116	4,526	0,000
Kompetensi -> stres kerja	0,140	0,140	0,065	2,164	0,031
Kompetensi -> kinerja	0,248	0,259	0,086	2,870	0,004
ling. Kerja -> stres kerja	0,230	0,233	0,143	1,606	0,109
ling. Kerja -> kinerja	0,243	0,243	0,139	1,745	0,082
Stres kerja -> kinerja	0,336	0,324	0,155	2,175	0,030

Sumber: Pengolahan data dengan PLS

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis H_1

Dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimete* beban kerja -> stres kerja adalah sebesar 0,527 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t statistik 4,526 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,996. Sehingga dapat disimpulakan penelitian yang dilakukan di BCA Finance KCU Dago berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, sehingga **hipotesis pertama diterima**.Hasil penelitian ini didukung oleh Aglis Andhita, dkk (2015:96) ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Penelitian ini juga didukung oleh Aster dan Yoyok (2014:381) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2. Pengujian Hipotesis H_2

Dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimete* kompetensi -> stres kerja adalah sebesar 0,140 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t statistik 2,164 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,996. Sehingga dapat disimpulakan penelitian yang dilakukan di BCA Finance KCU Dago berpengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan stres kerja, sehingga **hipotesis kedua diterima.** Hal ini didukung oleh Ni Kadek (2013:5) bahwa kompetensi emosional berpengaruh terhadap stres kerja karyawan collector dengan besar pengaruh sebesar 87,6%. Penelitian ini didukun penelitian sebelumnya oleh Ciptomulyono, dkk (2017:11) hasil penelitian di atas bahwa aspek kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam penerapan manajemen stres dan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintahan.

3. Pengujian Hipotesis H_3

Dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimete* lingkungan kerja -> stres kerja adalah sebesar 0,230 dengan signifikansi di atas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t statistik 1,606 lebih kecil dari nilai t-

tabel sebesar 1,996. Sehingga dapat disimpulkan penelitian yang dilakukan di BCA Finance KCU Dago berpengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja, sehingga **hipotesis ketiga ditolak.** Penelitian ini didukung oleh Aglis Andhita,dkk (2015:96) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

4. Pengujian Hipotesis H_4

Dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimete* beban kerja -> kinerja adalah sebesar 0,527 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t statistik 4,526 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,996. Sehingga dapat disimpulakan penelitian yang dilakukan di BCA Finance KCU Dago berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja, sehingga **hipotesis keempat diterima.** Penelitian ini didukung oleh Anggit Astianto,dkk (2014:16) beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005. Penelitian ini juga didukung oleh Adityawarman, dkk (2015:42) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot

5. Pengujian Hipotesis H_5

Dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimete* kompetensi -> kinerja adalah sebesar 0,248 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t statistik 2,870 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,996. Sehingga dapat disimpulakan penelitian yang dilakukan di BCA Finance KCU Dago berpengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja, sehingga **hipotesis kelima diterima.** Hal ini sesuai dengan penelitian Arna Suryani dan Rini Susanti (2016:19) bahwa Kompetensi para pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tebo berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh (2014:61) yang melakukan peneltian pada hotel Dharma Deli Medan, Hasilnya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Pengujian Hipotesis H_6

Dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimete* lingkungan kerja -> kinerja adalah sebesar 0,243 dengan signifikansi diatas5% yang ditunjukkan dengan nilai t statistik 1,745 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,996. Sehingga dapat disimpulkan penelitian yang dilakukan di BCA Finance KCU Dago berpengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, sehingga **hipotesis keenam ditolak.** Sesuai dengan hasil penelitian. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Jerri M.Logahan, dkk (2012:582)bahwa dari hasil penelitian

antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah (0,068) dan searah serta tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh T.B. Setyani (2014:15) bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegawai Kantor PDAM Boyolali.

7. Pengujian Hipotesis H_7

Dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimete* stres kerja -> kinerja adalah sebesar 0,336 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t statistik 2,175 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,996. Sehingga dapat disimpulakan penelitian yang dilakukan di BCA Finance KCU Dago berberpengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja, sehingga **hipotesis ketujuh diterima.** Hal ini didukung oleh penelitian Hulaifah Gaffar (2012:56) stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Anggit Astianto, dkk (2014:15)Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikasi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05.

8. Pengujian Hipotesis H_8

Dari hasil uji F didapat nilai F sebesar 51,430 dan 47,212 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,51 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji F maka **hipotesis kedelapan diterima.** Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja, terhadap stres kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai PT BCA Finance KCU Dago Bandung. Penelitian ini didukung oleh Inggrid, dkk (2018:114) dengan yang mirip penelitian ini bahwa asil analisis dalam penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Penelitian ini juga didukung oleh Hastutiningsih A.T (2018:5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. MSV Pictures Yogyakarta dengan stres kerja sebagai mediator.

Tabel 3

	R-square	**R-square Adjusted**
Stres Kerja	0,854	0,845
Kinerja	0,868	0,862

Sumber: Pengolahan data dengan PLS

Dari tabel 3 dapat dilihat hasil uji R square tentang pengaruh beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja terhadap stres kerja BCA Finance KCU Dago sebesar 0,854. Nilai tersebut menunjukkan korelasi antara

beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja terhadap stres kerja BCA Finance KCU Dago yaitu sebesar 85,4%. Sedangkan pengaruh beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja terhadap stres kerja serta implikasinya terhadapa kinerja sebesar 85,4%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi pada stres kerja serta implikasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelasakan oleh beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja pegawai divisi Marketing PT BCA Finance KCU Dago. Dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka stress kerja semakin meningkat dan akan berdampak pada kinerja yang menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan stres kerja, artinya jika pegawai memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi. Kompetensi merupakan kemampuan dasar seorang karyawan untuk dapat menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi dapat diciptakan dengan cara pendidikan dan pelatihan.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai dimungkinkan karena lingkungan kerja pada PT BCA Finance KCU Dago bukanlah dasar pertimbangan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Pegawai lebih mempertimbangkan konflik yang ada dalam pekerjaan dan beban kerja yang berlebih dibandingkan lingkungan kerja dalam menjalankan tugas.
4. Beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika beban kerja ditambahkan maka kinerja pegawai akan menurun . Hal ini karena pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yng tinggi.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, artinya pegawai kurang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, maka akan menurunkan kinerjanya, karena kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang untuk menguasai bidangnya.
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini bisa terjadi karena baik atau buruknya lingkungan kerja tetap tidak berdampak terhadap output yang dihasilkan oleh pegawai pada divisi marketing. Dengan kata lain, kinerja pegawai telah ditentukan sesuai dengan standar,

target dan SOP yang berlaku pada perusahaan.

7. Stres kerja berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja.Stress berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau perusak dalam pencapaian kinerja tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress maka tantangan-tantangan dalam bekerja juga tidak ada dan kinerja juga menjadi rendah..
8. Terdapat pengaruh simultan antara beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja, terhadap stres kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai PT BCA Finance KCU Dago Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas model penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja, dilihat dari perhitungan nilai *R-suare* dimana masih ada variabel lain di luar model ini yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja.
2. Perlu ditambahkannya jumlah responden yang kebih banyak, agar data lebih menggambarkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

[1].Adityawarman, dkk. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015. Hal 34-44.

[2]. Andhita, Aglis. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol.4 No.1. Hal91-98.

[3]. Andriani, Asther & Soesatyo, Yoyok. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 2 Nomor 2 April 2014. Hal 375-386

[4]. Anggit, dkk. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manaiemen Vol. 3 No. 7.

[5]. Bequimaniar R, Nisa. (2014). Analisis Manajemen Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ Kota Bandung (Studi Kasus : Perusahaan Jasa Yang Bekerja di Bidang Konsultan IT). Tesis: diterbitkan. Universitas Komputer Indonesia, Magister Manajemen.

6]. Ciptomulyono, dkk. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Manajemen Stres dan Kinerja Karyawan pada Dinas X Provinsi Jawa Timur. Business and Finance Journal, Volume 2, No. 2, October 2017. Hal 99-114.

[7]. Fath, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta.

[8]. Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan.

Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 01 April 2014. Hal 49-63.
[9]. Firmansyah, Deri & Wahdiniwaty, Rahma.(2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2 No.2. Hal 48- 68
[10]. Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas). Yogyakarta: BPFE
[11]. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara; Jakarta.
[12]. Hastutiningsih, A.T.(2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT MSV Picture Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia.
[13]. Inggrid, dkk. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Stress Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Perserp) Cabang Jayapura. HJABE Vol. 1 No. 3 Juli 2018. Hal 106-119
[14]. Listio, Ronald. (2010). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. Tesis: diterbitkan. Universitas Komputer Indonesia, Magister Manajemen.
[15]. M.Logahan, Jerry, dkk.(2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. Binus Business Review Vol. 3 No. 1 Mei 2012 Hal573-586
[16]. Manuaba.(2000). Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
[17].Mitrani, Alain. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (terjemahan). PT Intermasa. Jakarta
[18]. Mulvadi, Hendri & Soegoto, H .S. (2017). Analisis Pengaruh Strategi Bisnis dan Strategi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Valuestream Internasional, Bandung menggunakan Balanced Scorecard). JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3 No.1. Hal 30-38.
[19]. Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
[20]. Ni Kadek Siti Andriani (2013). Pengaruh Kompetensi Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Vol 1, No 1 .
[21]. Putra, Achmad Syukriansyah. (2012)."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
[22]. Riansyah, Rifky & Wahab, Deden A.(2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Motivasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Konsultan Perencanaan dan Pengawaan Arsitekturdi Kota Serang, Provinsi Banten. JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2 No.1. Hal 1-7
[23]. Ruky, Ahmad S, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
[24]. Sedarmayanti.(2001). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
[25]. Sedarmayanti. (2012). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
[26]. Setyani, Tri Budi. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi,

Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
[27]. Sugiyono. (2007). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alphabeta.
[28]. Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta.
[29]. Suryani, Arni & Susanti, Rini. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir melalui Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tebo. J-Mas Vol. 1 No. 1, Oktober 2016 . Hal 15-20.
[30]. Tesi R, Ni Luh & Surya P, Made. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998 ISSN : 2302-8912. Hal 5970 – 5998.
[31]. Uzzah Roni, dkk. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
[32]. Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada; Jakarta.