PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA , DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM JEMBER

Mega Silvia Bakri, Toni Herlambang, Achmad Hasan Hafidzi.

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
Telp.: 0823-3138-7668
Email: msilvia745@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Jember, bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PDAM Jember. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 160 karyawan dan peneliti mengambil sampel sebanyak 61 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan metode purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh tidak signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Research titled Influence of leadership, work stress, and working environment on the performance of employees at PDAM Jember, aims to analyze the influence of the leadership, work stress and the work environment to employee performance partially. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to PDAM Jember. As for the population in this study were full-time employees amounted to 160 employees and researchers took a sample of 61 employees. Sampling method is simple purposive sampling method The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of multiple regression analysis using the t test states that there is a significant effect of work stress variables on the performance of employees, there is a significant influence on the work environment on employee performance and there is a significant effect of work load variables on the performance of employees.

Keywords: *Stress Work, Work Environment, Work Load, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya.Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan dan pengaruh dengan aktivitas manusia dalam organisasi. (Subekhi, 2012)

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan (Wibowo, 2011).Dalam organisasi apapun, hal ini manajemen baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting.Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi.Dalam hal ini, manajemen menjadikan SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. (Hartatik, 2014)

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital.Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagi alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.Oleh karena, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.Disinilah pentingnya manajemen SDM demi pengembangan organisasi.(Hartatik, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2012). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan. Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan

prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara, (2009:18), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara, (2007:67-68) terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu : 1. Faktor Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality dalam artian bahwa pegawai ayng memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan serta keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yag diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. 2. Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap pegawai ketika menghadapi situasi kerja yang dialami, motivasi merupakan dorangan pada situasi yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang di inginkan.motivasi adalah tujuan untuk menimbulkan mental seseorang sehingga dapat menghadapi segala sesuatu dengan rasa dorongan yang kuat untuk pencapaian taret kerja dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang aman serta nyaman.

Kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan oleh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja yang seringkali merupakan faktor penghambat bagi kinerja karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa stres kerja dapat menimbulkan terhambatnya kinerja karyawan yang tinggi. Rivai (2011:1008), mengemukakan pengertian stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Bagi masyarakat pada era sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Pada kenyataannya, sebagian besar pekerjaan cenderung memiliki konotasi paksaan, baik yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri ataupun yang ditimbulkan dari luar.

Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Dengan demikian selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009:269) adalah segala sesuatu yang menyangkut dari segi fisik dan segi psikis yang secara tidak langsung maupun langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh para karyawan, maka karyawan yang bekerja akan semakin nyaman.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja , beban kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Winarsunu, (2008). Kategori beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember, perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak di bidang jasa dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum.PDAM terdapat disetiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya diseluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah.Pelayanan yang diberikan oleh PDAM kepada masyarakat antara lain; pemasangan baru, perbaikan, pembayaran rekening, dll. Sebagai perusahaan yang mengelola publik service, mempunyai dua fungsi yang bertentangan yakni fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Fungsi sosial bersifat melayani kepentingan umum untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan fungsi ekonominya, menunjang pembangunan daerahnya.Dengan jumlah karyawan keseluruhan 160 orang yang terdiri dari karyawan pusat dan cabang yaitu sebesar 129 karyawan pusat dan 31 karyawan cabang, dan terbagi menjadi karyawan tetap berjumlah 138 serta karyawan kontrak berjumlah 22 orang. Namun peneliti hanya menggunakan 61 orang karyawan saja untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.Karyawan menjadi pelaku tercapainya tujuan, mempuyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya dalam pekerjaannya. Maka dari itu untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan

kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003).
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu faktor penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan kinerja atau proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kinerjanya atau proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai bagi karyawan akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja mengalami stres dan beban kerja dalam perusahaan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain itu juga karyawan akan menunjukkan rasa stres dan terbebani dengan cara: meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, sikap membiarkan keadaan menjadi buruk atau sering absen dan sering membuat kesalahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Stres Kerja

Menurut Rivai (2009:1008), mengemukakan pengertian stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Beban Kerja

Menurut Sunarso dan Kusdi (2010), Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sunarso dan Kusdi (2010), Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesatu yang dilakukan bertujuan mendapatkanhasil pekerjaan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 160 160 karyawan PDAM Jember, yang terdiri dari 129 karyawan pusat dan 31 karyawan cabang.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 61 orang yaitu 38,13% dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Purposive sampling adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Maksudnya, peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi, sampel yang diambil tidak secara acak, melainkan ditentukan sendiri oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji vadilitas berguna untuk mengenai apakah ada pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang / diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat digunakan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS (Umar, 2011)..

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu ghozali (2009). Uji reliabilitas ini digunakan teknik Cronbach Alpha, dimana intrument dapat dikatakan handal bila Cronbach Alpha di atas 0,6. Perhitungan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 16.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflution Factor). Menurut Ghozali (2013), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai pesoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedositas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal Ghozali (2013:132).Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada normal P-Plot *of Regression Standardized Residual* dari variable terikat.Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2013:132):

a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garisdiagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regrsi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y. berdasarkan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y. berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keterkaitan koefisien garis regresi serta linearitas garis regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruhStres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawanperusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010):

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
a : Bilangan konstanta
X_1 : Stres Kerja
X_2 : Lingkungan Kerja
X_3 : Beban Kerja
e : error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji hipotesis dengan t test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0 : b1 = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H1 : b1 ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh sistem kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan: H0 diterima, jika t hitung < t tabel pada α = 5%. H0 ditolak, jika t hitung > t tabel pada α = 5%.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Ghozali (2013:141). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (pelatihan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak perduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2, nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PDAM Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap di PDAM Jember yang berjumlah 61 orang yang berasal dari beberapa jabatan. Karakteristik responden pada ini yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi menjadi 2, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	**Jumlah**	
	Jumlah Responden	**Persentase**
Pria	43 Orang	70 %
Wanita	18 Orang	30 %
Jumlah	61 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin Pria berjumlah 43 orang, sedangkan perempuan berjumlah 18 orang.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	**Jumlah**	
	Jumlah Responden	**Persentase**
22-25	30 Orang	49 %
26-29	15 Orang	25 %
>30	16 Orang	26 %
Total	61 Orang	100 %

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 10{,}935 + 0{,}300X_1 + 0{,}439X_2 + 0{,}005X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Stres Kerja
X2 = Lingkungan Kerja
X3 = Beban Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

a. Konstanta = 10,935 menunjukkan besaran kinerja karyawan 10,935 satuan pada saat stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja sama dengan nol.
b. X_1 = 0,300 artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik stres kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja dengan asumsi lingkungan kerja dan beban kerja konstan.
c. X_2 = 0,439 artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan dengan asumsi stres kerja dan beban kerja konstan.
d. X_3 = 0,005 artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik beban kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi stres kerja dan lingkungan kerja konstan.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

a. Variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai t 3,039 > 2,002 dan signifikasi 0,004 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Jember.
b. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t 3,071 > 2,002 dan signifikasi 0,003 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Jember.
c. Variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai t 0,051 > 2,002 dan signifikasi 0,959 < 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Jember.

2. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Rivai (2009:1008). Hal ini membawa konsekuensi bahwa kantor dan instansi, pekerjaan telah sangat dirasionalisasikan, dipecah-pecah kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton, dan menjemukan, yang hanya sesuai bagi robot yang tidak dapat berpikir, yang pada akhirnya menimbulkan stress ditempat kerja atau yang lasim disebut stres kerja pada karyawan yang di ada PDAM Jember.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikasi 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel stres kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa stres kerja yang diukur dengan kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, dan struktur organisasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Jember. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Kurniawan, Indra. (2017), Pratama, Mersa C. (2016) , Astianto, Anggit (2014) dan Gaffar, Hulaifah. (2012). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi stres kerja yang ada di PDAM Jember, dapat dirasakan oleh karyawan, terutama yang berkaitan dengan beberapa item seperti kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, dan struktur organisasi yang

diterapkan oleh pimpinan itu sendiri. Adanya kondisi pekerjaan memberikan pengaruh yang begitu dirasakan bagi karyawan di PDAM Jember. Karyawan merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Begitu juga dengan stres karena peran bagi karyawan, dimana stres karena peran tesebut memberikan tekanan akan terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan faktor interpersonal dengan pegawai yang lain. Mereka merasakan adanya tekanan antar pribadi sesama pegawai, sehingga masih melakukan pekerjaan dengan belum optimal dan tidak sesuai tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, perkembangan karier karyawan memberikan pengaruh yang begitu dirasakan bagi karyawan di PDAM Jember. Karyawan merasa terbebani dengan perkembangan karier mereka didalam perusahaan. Untuk struktur organisasi yang ada di PDAM Jember itu sendiri, juga tidak memberikan kejelasan terkait posisi / jabatan dimana pegawai itu ditempatkan. Apalagi di PDAM Jember ada pihak yang memberikan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan. Jadi, variabel stres kerja pada penelitian memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PDAM Jember.

b) Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Nitisemito (2012) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2009:21) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikasi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan Hal tersebut berarti bahwa faktor lingkungan kerja yang diukur melalui beberapa item seperti fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja antar karyawan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Jember. Hasil pada penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh peneliti bernama Kurniawan, Indra (2017), Ardiyani, Nurul A. (2017), dan Pratama, Mersa C. (2016), Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di PDAM Jember sendiri, lingkungan kerja sudah bisa dikatakan baik namun masih perlu adanya peningkatan terhadap fasilitas-fasilitas kerja karyawan yang ada. Dengan kata lain optimalisasi lingkungan kerja bisa dikatakan memenuhi kriteria yang ideal untuk ukuran seoarang karyawan. Pada variabel lingkungan kerja, lebih terfokus pada fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan, adanya gaji dan tunjangan yang dapat membuat karyawan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan, serta hubungan kerja baik yang terjalin antar sesama rekan kerja atau atasan dengan bawahan. Jadi, variabel lingkungan kerja pada penelitian memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PDAM Jember.

c) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sunarso (2010). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan., Sunarso dan Kusdi (2010). Hal ini membawa konsekuensi bahwa kantor dan instansi, tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikasi 0,959 atau lebih besar dari 0,05 maka variabel beban kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa beban kerja yang diukur dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor yang kurang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Jember. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Kurniawan, Indra (2017) dan Astianto, Anggit (2014). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi beban kerja yang ada di PDAM Jember, dapat dirasakan oleh karyawan, terutama yang berkaitan dengan beberapa item seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang diterapkan oleh pimpinan itu sendiri. Adanya target yang harus dicapai tidak memberikan pengaruh yang begitu dirasakan bagi karyawan di PDAM Jember. Karyawan tidak merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang harus mereka

kerjakan. Begitu juga dengan standar pekerjaan bagi karyawan, dimana standar pekerjaan tesebut tidak memberikan tekanan akan terhadap pekerjaannya. Jadi, variabel beban kerja pada penelitian memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PDAM Jember.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikasi 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel stres kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa stres kerja yang diukur dengan kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, dan struktur organisasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Jember.
b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikasi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan Hal tersebut berarti bahwa faktor lingkungan kerja yang diukur melalui beberapa item seperti fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja antar karyawan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Jember.
c. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikasi 0,959 atau lebih besar dari 0,05 maka variabel beban kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa beban kerja yang diukur dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor yang kurang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Jember.

2. Saran

a) Bagi Perusahaan

1. Diharapkan PDAM Jember memberikan stres kerja tidak berlebihan kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat menjadi jauh lebih baik.
2. Diharapkan PDAM Jember memberikan lingkungan kerja ternyaman bagi karyawan, agar para karyawan merasa nyaman dan tenang saat bekerja.
3. Diharapkan PDAM Jembertidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada para karyawan, agar para karyawan memiliki rasa nyaman dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek atau variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih

lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan dating lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiyani, Nurul A. 2017.***Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta.***

Astianto, Anggit. 2014. ***Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pdam Surabaya***.

Gaffar, Hulaifah. 2012. ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah Makassar.*** Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Ghozali,2005. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3***.BP UNDIP, Semarang.

Ghozali,2009. ***"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS "***.Semarang : UNDIP.

Ghozali, Imam. 2013. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko Hani, 2012. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,*** cetakan keduabelas, Yogyakarta : BPFE

Hartatik, Indah P. 2014. ***Buku Pintar Membuat Standar Operasional Prosedur.*** Flash Book : Jogjakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.2009. ***Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.*** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. **"*Manajemen Sumber Daya manusia*".** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kurniawan, Indra. 2017. ***Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta***.

MangkunegaraAnwar Prabu. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, 2012.***Manajemen Personalia.*** Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pratama, Mersa C. 2016. ***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.***

Rivai, Veithzal. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik***. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai Veithzal, 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rivai, 2008.***Manajemen Sumber Daya Manusia***untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Rivai, 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*** (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.

Sedarmayanti, (2007). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung : Refika Aditama.

Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012. ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)***, Jakarta : Prestasi Pustaka.

Sunarso dan Kusdi. 2010. ***Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar***. Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Sunyoto, Danang. 2013. ***Sumber Daya Manusia***.CAPS. Yogyakarta.

Sunyoto, Danang. 2011. ***Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis.*** Cetakan PertamaCAP. Yogyakarta.

Tarwaka, 2015. ***Dasar – Dasar Pengetahuan Ekonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja.*** Edisi Kedua. Surakarta: Harapan Press.

Umar, Husein. 2011. ***Metode Penenlitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.*** Jakarta: PT. Rajafindo Persada

Wibowo, 2011. ***Manajemen Kinerja*** , Edisi Pertama , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wursanto, I., 2009. ***Dasar – Dasar Ilmu Organisasi***, Edisi 2. Yogyakarta : Andi.

Winarsunu, Tulus. 2008. ***Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Penelitian.*** Malang: UMM Press.