

ANALISA FAKTOR PSIKOSOSIAL KARYAWAN DIVISI *QUALITY MANAGEMENT* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT.X

Pramita Bhadra^{1*}, Zulkifli Djunaidi²

Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia^{1,2}

*Corresponding Author : pramitabhadra@gmail.com

ABSTRAK

Beban kerja akan berpengaruh pada stres kerja baik itu stres yang bersifat positif maupun stress yang bersifat negatif. Kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap performa dari produk yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan di PT. X ini bertujuan untuk melihat beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*. Menggunakan analisa regresi linear berganda, penelitian ini melibatkan 102 orang karyawan pada Divisi Produksi menggunakan teknik sensus. Hasilnya adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : beban kerja, regresi linear berganda, kinerja

ABSTRACT

Workload will affect the stress of work whether it is a positive stress or a negative stress. Good performance will certainly affect the performance of the resulting product. Research conducted at PT. X aims to see the workload and work environment densely employee performance through work stress as a intervening variable. Using multiple linear regression analysis, this study involving 102 employees in the Production Division using census techniques. The result is the workload and work environment have a significant effect on the performance but the work environment has no significant effect. While working, work environment and work stress have a significant effect on performance.

Keywords : workload, multiple linear regression, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menunjang sebuah organisasi dapat berkembang maju ataupun dapat mengalami kemunduran. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut sebagai wadah pengembangan kinerja karyawan yang merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Widiatmo, 2020). Organisasi kesehatan dunia (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 memprediksikan gangguan psikis berupa depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit kardiovaskuler. Paling tidak WHO memprediksi stres atau depresi akan menjadi salah satu dari 10 penyakit yang menyebabkan kematian dan menurunnya kualitas kesehatan masyarakat (Lynch T.R,dkk, 2015).

Kecepatan serta control dalam bekerja, otonomi, keharusan mempelajari keterampilan baru, partisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan merupakan faktor risiko spesifik psikososial dimasukkan ke dalam dimensi pengontrol pekerjaan. Beban kerja, kecepatan dalam bekerja, dan tuntutan yang bertentangan juga merupakan faktor resiko

spesifik dari dimensi tuntutan pekerjaan (F G Benavides dkk, 2002). Pada tahun 2015 di Amerika Serikat, stres patologis yang menimbulkan gejala secara regular mencapai angka 77%. Stres di Amerika Serikat sendiri paling banyak diakibatkan oleh stres kerja.

Hasil penelitian yang diumumkan Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada Oktober 2000 mengenai program dan kebijakan kesehatan jiwa pada angkatan kerja di Finlandia, Jerman, Inggris dan Amerika Serikat menunjukkan bahwa stres di tempat kerja atau lingkungan kerja menyebabkan depresi berat dan kasus gangguan jiwa makin meningkat. Dilaporkan bahwa satu dari 10 pekerja mengalami depresi, kecemasan, stres serta *burnout*/kehilangan semangat (Tg.Jhony,2007). Beberapa kasus masalah itu menyebabkan orang kehilangan pekerjaan atau dirawat di rumah sakit.

Penelitian Laksmi S dan Renno Eka V menunjukkan bahwa adanya hubungan stres kerja sebesar 84,27% dan beban kerja sebesar 74,82% terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta, yang berarti bahwa jika stres kerja dan beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga akan meningkat dan sebaliknya (Irvianti dan Renno, 2015). Penelitian Agung Narundana menunjukkan bahwa stres kerja berdasarkan adanya tuntutan kerja yang dominan memberikan pengaruh sebesar 85,9% terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Makassar (Narundana, 2012). Tuntutan pekerjaan di sisi yang lain akan menunjukkan kinerja/ prestasi kerja seorang karyawan. Kemampuan seorang karyawan untuk mengerjakan tugas yang menjadi bagian dirinya dinilai positif oleh pihak perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam *manage* atau mengontrol pekerjaan dan semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan rekan kerja akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (Dareina, 2010).

PT. X merupakan salah satu industri pengelolaan gandum berupa produk tepung terigu dengan kapasitas penggilingan gandum 2800 ton per hari yang menghasilkan tepung industri berkualitas. Hasil yang berkualitas tentunya tak lepas dari peran karyawan dalam proses produksi. Karyawan umumnya diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, namun terkadang dengan adanya target yang harus dicapai, serta hadirnya beban internal pada pekerja dapat menjadi masalah yang berpotensi menimbulkan beban psikososial. Beban psikososial dapat diartikan sebagai beban atau tekanan mental yang menimpa karyawan selama bekerja serta bersifat mengganggu baik pada pribadi maupun proses kerjanya. Penelitian yang dilakukan di PT. X ini bertujuan untuk melihat beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE

Lokasi penelitian dilakukan di PT. X, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu pengumpulan data dari sampel baik tentang distribusi karakteristik dan hubungan antar variabel. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 31 Mei-20 Juni 2023. Penelitian ini dilakukan dengan metode observasional dengan menggunakan desain studi *cross sectional* karena pada penelitian ini variabel independen dan variabel dependen diidentifikasi dalam waktu (periode) yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X di Divisi Quality Management sebanyak 114 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi yang diambil dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap mewakili seluruh populasi. Jadi sampel pada penelitian ini yaitu 114 karyawan PT. X. Teknik pengambilan sampel dalam rancangan penelitian ini menggunakan *Quota Sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak, dengan melihat jumlah populasi yang sudah diketahui, maka besar sampel ditentukan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dapat diperoleh secara langsung oleh peneliti berupa data-data dan keluhan serta gangguan kesehatan di lokasi tempat penelitian

dengan menggunakan kuesioner dengan data-data lainnya yang dapat digunakan sebagai sumber data primer pada penelitian ini. Selain itu data sekunder juga diperoleh dari buku referensi, skripsi, jurnal dan bersumber dari internet. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pernyataan untuk diisi responden yaitu karyawan PT. X.

HASIL

Pada bab ini dilakukan analisis terhadap data responden penelitian, analisis alat pengumpul data serta pengujian hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Dari hasil pengujian tersebut, penulis memberi interpretasi berdasarkan teori atau hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Karakteristik responden atau dapat disebut juga dengan gambaran umum responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan masa kerja karyawan.

Hasil Uji Normalitas

Pada tahap ini, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	Sig	Keterangan
Stres Kerja	1,270	0,080	Normal
Beban Kerja	0,816	0,518	Normal
Lingkungan Kerja	1,026	0,243	Normal

Dari hasil perhitungan, nilai sig pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka data untuk keempat variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukannya uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2006:91) pada model regresi. Dalam pengolahan data SPSS kali ini, uji multikolinieritas diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* & *VIF*. Apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,942	1,061	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,942	1,061	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	0,912	1,097	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini dapat diartikan bahwa tidak adanya multikolinieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *Spearman* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Corellation Coefficient
Beban Kerja	0,013	0,255
Lingkungan Kerja	0,057	0,047
Stres Kerja	0,994	- 0,001

Dari *output*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 dan satu variabel yakni stres kerja memiliki nilai signifikansi tidak terlalu bagus atau moderat. Namun keseluruhan variabel tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, yang artinya bahwa responden dalam penelitian ini tergolong homogen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program *SPSS versi 18* maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja yang penulis sajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi t Hitung	Koefisien Determinasi (R ²)	Signifikansi F Hitung
Y1	X1	0,220	0,024	0,297	0,010
	X2	- 0,220	0,024		
Y2	X1	- 0,220	0,016	0,500	0,000
	X2	0,010	0,912		
	Y1	- 0,405	0,000		

Koefisien Determinasi (R¹²) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,297 atau 29,7%. Hasil tersebut berarti bahwa 29,7% stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara serentak sedangkan sisanya sebanyak 70,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar kedua variabel tersebut.

Koefisien Determinasi (R²²) pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,500 atau 50%. Hasil tersebut berarti bahwa 50% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara serentak sedangkan 50% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar ketiga variabel diatas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. X

Karyawan yang bekerja pada divisi produksi memiliki beban kerja dan standar kerja lebih tinggi dibandingkan divisi lain seperti ketelitian dan kecermatan yang lebih mendetail. Dengan kondisi prosedur kerja yang ketat dan tuntutan terhadap hasil melalui batasan waktu tertentu, memungkinkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

Adanya pengaruh beban kerja dengan stres kerja karyawan divisi produksi ditunjukkan dengan hasil uji statistik thitung sebesar 2,228 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,220 (positif). Tingkat korelasi yang cukup kuat antara beban kerja dengan terjadinya stres kerja karyawan pada divisi produksi menunjukkan kondisi dimana

terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan peningkatan stres kerja, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja diterima.

Pada PT. X, sosial media yang dimiliki oleh karyawan dijadikan sebagai *trigger* untuk melakukan investigasi lanjutan walaupun hal ini tidak selamanya menjadi acuan perusahaan. Pada umumnya hal-hal yang berkaitan dengan karyawan merupakan tugas HRD untuk melakukan investigasi. Namun pada kondisi yang dialami oleh karyawan Divisi Produksi sendiri, karyawan yang merasakan stress dapat di indikasikan seperti melakukan ketidak disiplin pada pekerjaan, tidak fokus, mencari perhatian. Oleh karena itu, perusahaan akan menganalisa, apakah karyawan tersebut akan dibiarkan terlebih dahulu, atau diberikan suatu tindakan. Karena pada dasarnya, masalah yang dihadapi karyawan dapat terselesaikan dengan sendirinya. Dalam hal ini disebut juga sebagai *coping strategy*.

Hasil penelitian ini didukung oleh Desai (1993) dan Prihatini (2007) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan kontributor paling utama terhadap stres kerja pada pekerja di bidang industri. Sementara Kasmarani (2012) menemukan tidak adanya pengaruh beban kerja fisik namun ditemukan adanya pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. X

Berdasarkan hasil olah data kuisioner yang diperoleh dari responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. X termasuk dalam kategori baik. Pada kondisi yang dirasakan oleh divisi produksi, lingkungan kerja terhadap stres kerja berpengaruh negatif.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan divisi produksi ditunjukkan dengan hasil uji statistik thitung sebesar -2,285 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0,220 (negatif). Tingkat korelasi antara beban kerja dengan terjadinya stres kerja karyawan pada divisi produksi menunjukkan kondisi dimana lingkungan yang baik membuat individu tidak merasakan stres kerja. Semakin baik lingkungan kerja (fisik maupun non fisik) karyawan, maka semakin rendah kadar stres kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesa bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja diterima.

Lingkungan kerja baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi individu. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting mengingat karyawan pada Divisi Produksi membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar dapat bekerja dengan nyaman. Karyawan pada sub departemen 2D dan 3D yang membutuhkan tingkat konsentrasi tinggi dalam bekerja tidak mungkin dijadikan satu ruangan dengan karyawan pada sub departemen audio_illustration_music yang harus bekerja pada ruang kedap suara. Begitu pula dengan sub departemen lainnya. Pada PT. X sendiri, lingkungan kerja karyawan telah disesuaikan dengan memperhatikan kebutuhan dan fungsi dari masing-masing sub departemen terutama pada divisi produksi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Nekoranec & Kmosena (2015) bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu karena akan berdampak pada kinerja serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Senada dengan Legge (2014) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan turut berkontribusi atau memperburuk adanya stres kerja, Susilo (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X

Kinerja karyawan divisi produksi pada PT. X termasuk dalam kategori sangat baik. Namun, apabila beban kerja dirasakan terlalu tinggi, maka akan berdampak pada *output* yang dihasilkan. Pada olah data diketahui bahwa nilai thitung sebesar -2,445 dengan signifikansi

0,016 < 0,05 sementara koefisien regresi -0,248 (negatif), hal ini menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Pada kondisi yang dialami karyawan Divisi Produksi di PT. X, banyaknya pekerjaan yang dihadapi membuat kinerja menurun. Pada gambar 4.3 selanjutnya, menurunnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya revisi pekerjaan pada sub departemen animasi_in between dan background (pada garis berwarna kuning). Sementara pada sub departemen animasi_key, coloring dan composing beberapa pekerjaan terpaksa harus ditunda karena belum siap untuk dikerjakan, sehingga akan menghambat proses pengerjaan pada sub departemen dan divisi lainnya.

Pada penelitian Johnson (2006), beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan baik secara individu (bergantung pada ciri dan kemampuan tiap individu) maupun kelompok (tergantung komunikasi yang dilakukan sejak awal). Shabbir & Naqvi (2017) beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Bruggen (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X

Lingkungan kerja mengambil peranan penting terhadap baik buruknya kinerja seseorang. Mayoritas karyawan divisi produksi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada divisi produksi adalah baik. Berdasarkan hasil uji statistik, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terbukti dari nilai signifikansi thitung yakni 0,111 dengan signifikansi 0,912 > 0,05 sementara koefisien regresi 0,011. Dengan demikian hipotesa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja **ditolak**.

Kondisi ini menunjukkan dimana lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena sebaik apapun lingkungan kerja yang ada, tetap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain baik atau buruknya lingkungan kerja pada perusahaan, tidak akan berdampak signifikan terhadap *output* pekerjaan yang dihasilkan karena adanya standarisasi tugas yang harus dijalani karyawan sesuai dengan arahan dan SOP yang berlaku pada PT. X.

Hal ini dibuktikan dari penelitian Hamid & Hasan (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang lemah. Sementara itu Chandra & Priyono (2016) dan Potu (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X

Stres kerja yang dialami oleh karyawan divisi produksi pada PT. X termasuk dalam kategori rendah, karena pada saat stres yang menyerang individu dapat dimanfaatkan menjadi kekuatan positif (*eustress*) dan dapat dikendalikan tergantung pada cara individu meresponnya (Daft, 2003: 34).

Pada hasil pada uji statistik diketahui bahwa nilai thitung variabel stres kerja sebesar -4,416 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sementara koefisien regresi -0,388 (negatif), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pada kinerja karyawan divisi produksi, dimana terjadinya peningkatan stres kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesa bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Pada kondisi stres kerja yang dialami karyawan divisi produksi pada PT. X, mayoritas karyawan dapat mengendalikan stres kerja sesuai dengan kemampuan individu yang

merasakan. Para karyawan akan mengambil waktu sejenak sekedar untuk beristirahat, melakukan aktifitas fisik ringan hingga mencari hiburan melalui berbagai fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Bahkan bagi karyawan wanita yang telah memiliki anak, perusahaan mempersilahkan karyawan tersebut untuk membawa serta anaknya sembari bekerja. Beberapa cara ini dikenal efektif dalam meminimalisir tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Sari *et al* (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Mathur (2007) menemukan bahwa stres kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan seiring meningkatnya stres yang dirasakan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada Karyawan PT. X

Diketahui bahwa beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja memiliki pengaruh tak langsung - 0,089. Sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar -0,309. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X diterima.

Beban kerja yang dirasakan karyawan pada divisi produksi bisa dikatakan paling dominan disbanding variabel lainnya. Pada kondisi yang dialami oleh PT. X, apabila kinerja dinilai semakin lama semakin menurun, maka perusahaan akan meningkatkan jumlah tuntutan yang harus dijalani oleh karyawan melalui berbagai macam cara. Namun sayangnya, kemampuan tiap karyawan berbeda satu sama lain. Hal inilah yang menyebabkan stres kerja muncul baik sadar atau tidak. Sehingga terkadang perusahaan akan mengeluarkan ekstra *budget* untuk meminimalisir tingkat stres para karyawannya melalui kegiatan bersifat entertainment. Stres kerja ditunjukkan dengan adanya lembur pada beberapa proyek film animasi yang tengah dikerjakan. Bila dilihat dari sisi positif, lembur dapat diartikan sebagai keuntungan perusahaan dalam memperoleh pemasukan, namun sayangnya lembur kerap dikonotasikan dalam sisi pandang negatif sebagai barometer bahwa produktifitas suatu perusahaan tidak berjalan baik, karena sistem lembur membuat perusahaan mengeluarkan biaya ekstra yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan bila hal ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan, depresi, hingga berujung pada stres kerja.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian dari Homberg *et al.*, (2009) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Shabbir & Naqvi (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat diminimalisir dengan dukungan social yang dapat mengurangi tingkat stres penderita. Shea *et al.*, (2011) menyatakan bahwa adanya hubungan antara stress, kinerja dan beban kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada Karyawan PT. X

Pengaruh tak langsung lingkungan kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,089 dengan total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja 0,099. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X diterima.

Pada PT. X sendiri lingkungan kerja sangat diperhatikan, salah satunya dengan menciptakan kenyamanan. Apresiasi terhadap kebebasan karyawan diberikan melalui desain ruangan yang seluruhnya diserahkan kepada karyawan pada tiap sub departemen melalui kompetisi. Secara tidak sadar, hal ini menciptakan komunikasi dan kerjasama yang dapat meredakan stres kerja. Lingkungan kerja pada PT. MSV secara tidak langsung ikut berperan

dalam mengurangi kadar stres yang dirasakan karyawan. Untuk itulah perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan fungsi pada tiap-tiap sub departemen baik dalam hal dekorasi, posisi furniture yang ergonomis, hingga keamanan yang diperhatikan. Beberapa hal tersebut membuat karyawan merasa diperhatikan dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga tingkat stress dapat berkurang. Hal inilah yang akan menentukan baik atau tidaknya produktifitas perusahaan.

Sejalan dengan ini, pada penelitian dari Shah *et al.*, (2011) serta Wartono & Mochtar (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik umumnya tidak berdampak pada kesehatan psikologis seseorang seperti kecemasan, depresi hingga stres.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menemukan bahwa karyawan divisi produksi yang bekerja di PT. X terdiri dari 78 orang pria atau sejumlah 76,5% dan 24 orang wanita atau sejumlah 23,5%.Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja melalui stres kerja karena latar belakang perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dalam industri kreatif sehingga adanya orientasi terhadap target dan standar khusus pada setiap detail pekerjaan yang dilakukan. Hal inilah yang terkadang membuat karyawan menjadi tertekan dan berpotensi pada stres kerja. Sementara lingkungan kerja tidak dominan karena tidak berpengaruh langsung terhadap tugas-tugas yang dikerjakan karyawan divisi produksi.Hasil uji analisis menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X. Semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkatan stres yang dirasakan.Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X. Dengan kata lain bila lingkungan kerja yang ada pada perusahaan baik, maka akan menurunkan kadar stres yang dirasakan karyawan.

Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan divisi produksi akan rendah, sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan.Terdapat pengaruh positif namun **tidak signifikan** antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X. Hal ini bisa terjadi karena baik atau buruknya lingkungan kerja tetap tidak berdampak terhadap *output* yang dihasilkan oleh karyawan pada divisi produksi. Dengan kata lain, kinerja karyawan telah ditentukan sesuai dengan standar, target dan SOP yang berlaku pada perusahaan.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X. Dengan kata lain, bila stres kerja tinggi maka akan mengakibatkan kinerja individu yang buruk.Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan apabila beban kerja meningkat, stres kerja tinggi maka kinerja akan turun.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan bila lingkungan kerja bagus, stres berkurang, maka akan berdampak pada kinerja akan meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan artikel ini serta kepada para pihak peneliti-peneliti sebelumnya juga pihak

jurnal yang telah dijadikan sumber rujukan dalam artikel ini. Semoga dengan adanya artikel ini, dapat memberikan informasi yang berharga bagi yang membacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A & Afgan, S., (2016). *The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks of Pakistan by Assessing The Mediating Role of Burnout*. Journal of Business Strategies. Vol.10, No.1, PP. 1–23.
- Alkubaisi, M., (2015). *How can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector*. Business and Management Research. Vol. 4, No. 1, PP : 99-109. ISSN 1927-6001.
- Andrew. A & Kishokumar. R., (2013). *Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff in the Financial Services Industry*. International Journal on Global Business Management and Research. Vol. 3, No. 1. PP : 70-79.
- Bruggen, A., (2015). *An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance*. Emerald Insight. Vol. 53, No. 10, PP. 2377-2389.
- Chandra, T & Priyono., (2016). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya*. International Education Studies. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020.
- Decilya, S., (2013, 19 Desember). *Kasus Mita Diran, Kantor Mesti Perhatikan Tiga Hal*. Tempo. Diakses tanggal 10 Juli 2017 dari <https://m.tempo.co>
- Dhani, A., (2017, 26Februari). *Ancaman Kematian Pekerja Kreatif*. Tirto. Diakses tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://tirto.id>
- Fahmi, I., (2014). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, R., (2012). *Burnout Staf Perpustakaan Bagian Layanan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*. Tesis. Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya. Program Ilmu Perpustakaan Dan
- Guznov, S., Matthews, G., Funke, G., & Dukes, A., (2011). *Use of The RoboFlag Synthetic Task Environment to Investigate Workload and Stress Responses In UAV Operation*. Behav Res. No. 53, PP. 771–780.
- Gorji, M. B., (2011). *The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance*. International Journal of Social Science and Humanity. Vol. 1, No. 4, PP. 234-246.
- Hamid, N. Z. A & Hassan, N., (2015). *The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices In Shah Alam, Selangor*. International Review of Management and Business Research. Vol. 4, No. 3, PP. 845-851. ISSN: 2306-9007.
- Hardiyanti, R., (2013). *Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 01, No. 02, PP. 343-360. ISSN: 2301-8267.
- Haryanti., Aini. F & Purwaningsih, P., (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. Jurnal Manajemen Keperawatan. Vol. 1, No. 1, PP. 48-56.
- Homberg, P., Kunzy, B., Elwyn, G., Doremalen, J., Akeirman, R., Grol, R., & Wensing, M., (2011). *High Workload and Job Stress Are Associated With Lower Practice Performance in General Practice : An Observational Study in 239 General Practice in The Netherlands*. BioMed Central Health Service Research. Vol. 9, No. 118. PP : 1-8.
- Indarti, P., Hendriani. S & Mahda. M., (2014). *Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi. Vol. 22, No. 1, PP. 1-16.

- Irvianti, L. S. D & Verina, R. E., (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review. Vol. 6 No. 1, PP. 117-126.
- Kabar Buruh. (2017, 17Maret). *Akibat Jam Kerja Berlebih, Pekerja Kreatif Rentan Depresi*. Kabar Buruh. Diambil tanggal 27 Agustus 2017 dari <http://kabarburuh.com>
- Kasmarani, M. K., (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.
- Kumar, S & Jain, A. K., (2012). *Essence and Consequences of Stress in The Workplace*. Journal of Organisation and Human Behaviour. Vol. 1 No. 3, PP. 1-11.
- Kurniawan, I., (2017). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta)*. Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta. PP : 1-20.
- Laboratorium DSK & E., (2016). *Fisiologi dan Pengukuran Kerja (Tutorial 4 Beban Kerja Mental)*. Fakultas Teknik Industri. Universitas Islam Indonesia. Diakses tanggal 27 Agustus 2017 dari www.labdske-iii.com.
- Lankeshwara, P., (2016). *A Study On The Impact Of Workplace Environment On Employee's Performance: With Reference To The Brandix Intimate Apparel-Awissawella*. International Journal of Multidisciplinary Studies. Vol. 3, No. 1, PP. 47-57.
- Largo-Wight, E., Chen, W. W., Dodd, V., & Weiler, R., (2011). *Healthy Workplaces: The Effects of Nature Contact at Work on Employee Stress and Health*. Public Health Reports. Vol.1, PP. 124-130.
- Legge, D., (2014). *Stres Berkaitan dengan Profesi Pekerjaan*. Jobsdb. Diambil tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://id.jobsdb.com>.
- Li Li, Hua Ai, Lei Gao, Hao Zhou, Xinyan Liu, Zhong Zhang, Tao Sun & Lihua Fa., (2017). *Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China*. BioMed Central Health Services Research.
- Lubis, B. A., *Makalah Skala Sikap Semantik Differential*. Scribd. Diakses tanggal 10 Juli 2017 dari <https://id.scribd.com/doc/112329650/Makalah-Skala-Sikap-Semantik-Differential>.
- Nekoranec, J & Kmosena, M., (2015). *Stress In The Workplace - Sources, Effects and Coping Strategies*. Review Of The Air Force Academy. Vol. 28, No. 1, PP. 163-170.
- Ngantung, G. R., Saerang, D. P. E & Pandowo, M. (2015). *The Effect Of Job Stress, Workload And Work Environment On Employee Turnover (Case Study At Pt Hasjrat Abadi Manado) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Berlebihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pergantian Karyawan (Studi Kasus Pt Hasjrat Abadi Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 15, No. 05. PP : 851 – 861.
- Nguyen, P. D., Dang, C. X., & Nguyen, L. D., (2015). *Would Better Earning, Work Environment and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam*. Public Organiz Rev. Vol. 15, PP: 565–579.
- Mahmood, Z., Bhasarat, M.,& Bashir, Z., (2012). *Review of Classical Management Theories*. International Journal of Social Sciences and Education. Vol. 2, No. 1, PP. 512-522. ISSN: 2223-4934.
- Mudayana, A. A., (2013). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 6, No 1, PP. 1-74. ISSN : 1978-0575.
- Mufid & Wahyuningtyas., (2016). *Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Libraria. Vol. 4, No. 02, PP. 267-288.

- Potu, A., (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.
- Prasad, A. B., (2012). *Stress and Burnout In Corporate Managers: Paying The Price of Success*. International Journal of Management Research and Review. Vol. 2, Issue 9, No. 10, PP. 1535-1544. ISSN: 2249-7196.
- Qureshi, I. M., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K., (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. World Applied Sciences Journal. Vol. 23, No. 6. PP : 764-770.
- Ramadhania, N & Parwati, N., (2015). *Pengukuran Beban Kerja Psikologis Karyawan Call Center Menggunakan Metode NASA-TLX (Task Load Index) Pada PT. XYZ*. Jurnal Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta. ISSN : 2407 – 1846.
- Sari, R., Muis, N., & Hamid, M.,(2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*.Jurnal Analisis. Vol.1, No.1, PP. 87-93. ISSN 2303-1001.
- Shah, S, S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S, N., (2011). *Workload and Performance of Employees*. Institute of Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness.Vol. 3, No. 5. PP : 256 – 267.
- Shabbir, B., & Naqvi, R., (2017). *Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK*. Journal of Accounting and Marketing. Vol. 6, No. 1. ISSN: 2168-9601. PP : 1 – 7.
- Sinha, B. R. K., (2012). *Dimensions of Human Resource Development: Concepts and Approaches*. Scientific Annals of “Alexandru Ioan Cuza” University of IASI. Vol. 58, No.2, PP. 105-122. ISSN: 2284-6379.
- Snell, S & Bohlander, G., (2013). *Managing Human Resources*. United States of America: South-Western Cengage Learning.
- Sokhibi., (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru*, Tesis. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Song, C., Ikei, H., Lee, J., Park, B-J., Kagawa. T & Miyazaki, Y., (2013). *Individual Differences In The Physiological Effects of Forest Therapy Based On Type A and Type B Behavior Patterns*. Journal of Physiological Anthropology. Vol. 32, No. 14, PP. 1-7.
- Susilo, T., (2012). *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali*. Jurnal Teknik Industri. Universitas Pembangunan Nasional ”Veteran”, Jawa Timur.
- James L & Szalma, J. S., (2011). *Workload and Stress in Vigilance: The Impact of Display Format and Task Type*. The American Journal of Psychology. Vol. 124, No. 4. PP : 441-454.
- Turesson, H., Eklund, M., & Wann-Hansson, C., (2012). *Stress Of Conscience Among Psychiatric Nursing Staff In Relation To Environmental and Individual Factors*. SAGE Journal. Vol. 19, No. 2, PP. 208–219.
- Wartono, T & Mochtar, S., (2015). *Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 2, No.2, PP. 153-171.
- Yirik, S., Oren, D., & Ekici, R., (2015). *Determination of Organizational Stress and Organizational Burnout Levels of Mid Level Managers Working in Four and Five Star Hotel Businesses*. International Review of Management and Marketing. Vol. 5, No. 2, PP. 52-60. ISSN: 2146-4405.