

ANTESEDEN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Gianyar)

I Nyoman Resa Adhika¹, Putu Novia Hapsari Ardianti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: resa.adhika@unmas.ac.id

Abstrak

Koperasi simpan pinjam merupakan lembaga keuangan yang memberikan pelayanan dalam bentuk simpanan dan pinjaman kepada masyarakat, sehingga untuk memberikan pelayanan yang memuaskan dibutuhkan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dengan melihat dari stres kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja dari karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam di Gianyar. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Koperasi simpan pinjam sebanyak 32 orang dengan metode sampel random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Gianyar sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari peranan lembaga keuangan. Koperasi merupakan lembaga keuangan yang menjalankan suatu kegiatan usaha pelayanan yang sangat membantu dan diperlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat. *International Cooperative Alliance (ICA)* menyatakan bahwa koperasi adalah sebuah perkumpulan orang-orang yang bersifat otonom yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi bersama dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan diawasi secara

demokratis. Wahyuni (2019), menyatakan peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi yang mempunyai ciri kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan.

Menurut Suryani (2021), pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan lebih mudah bagi organisasi mencapai tujuan. Menurut Safitri (2019), kinerja karyawan merupakan kegiatan utama dalam koperasi, manajer maupun pengurus koperasi harus mampu memperhatikan

dengan baik setiap pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Yanti dan Afriani (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Utomo (2019) menyatakan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Arfani (2018) menyatakan stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Lantara dan Nusran (2019:72) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak

terkontrol. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan organisasi karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan Afandi (2018).

Hasil penelitian yang dilakukan Saputro (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Yuliana dan Supardi (2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wirya dan Andiani (2020), Handayani (2020) dan Kistanti (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gibson (2021:33) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan ini beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penggunaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak bisa atau tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan kepada karyawan harus dihindari karena dengan adanya ketidak seimbangan ini dapat

mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya dari Rolos, dkk., (2018) serta penelitian dari Viona Veronika (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Artadi (2018) dan Shah, *et al.*, (2019) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Hertanto, 2018:157). Perusahaan sering terjadinya permasalahan lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya

baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudiningsih (2017), Saluy (2017), Laksono dan Wilasittha (2021), Arianto dan Kurniawan (2020), Kistanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira dan Rozak (2020), Nabawi (2020), Hartati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak lingkungan kerja di dalam perusahaan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Gianyar ditemukannya fomonena atau permasalahan yang dialami yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu pada target jumlah tabungan yang mengalami penurunan. Target jumlah tabungan pada Koperasi simpan pinjam belum tercapai maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dari 16 orang karyawan di Koperasi simpan pinjam di Gianyar bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditunjukan pada target jumlah tabungan, hal tersebut tentunya berkaitan dengan stres kerja dimana motivasi kerja karyawan menurun untuk mencapai target tabungan yang ingin dicapai.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu karyawan merasa tertekan karena target yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi dan belum dapat dicapai secara optimal oleh karyawannya. Permasalahan lain yaitu salah satunya pada bagian penagihan kredit, karyawan merasa berat karena penempatan tugas tidak sesuai dengan asalnya, ada karyawan yang mendapat tugas jauh dari rumah asalnya. Karyawan juga kadang-kadang harus menggunakan uang sendiri supaya tidak kena penalti dari perusahaan karena tidak mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dari 16 orang karyawan di Koperasi simpan pinjam di Gianyar terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain stres kerja yaitu beban kerja. Fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu beban kerja dimana karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan target pekerjaan yang banyak dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga membuat karyawan harus melakukan pekerjaan ekstra diluar jam kerja. Selain itu ketidaksesuaian dalam pembagian kerja dengan kemampuan dan jumlah karyawan membuat penurunan kinerja karyawan karena beban kerja yang diberikan terlalu tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dari 16 orang karyawan di Koperasi simpan pinjam di Gianyar terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain beban kerja yaitu lingkungan kerja. Fenomena atau permasalahan yang terakhir yaitu lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja perusahaan kurang nyaman karena suara bising dari luar yang masuk

karena dekat dengan jalan raya dan dengan kurangnya fasilitas atau alat-alat yang diperlukan saat bekerja seperti komputer dan printer serta kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam di Gianyar.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena, maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi simpan pinjam Di Kabupaten Gianyar”

II TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1968. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Haslinda *et al.*, 2020). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Mangkunegara (2017:7) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Marsam (2020:48) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Indrayana (2019), indikator kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Lantara dan Nusran (2019), stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Sulistiyan (2020) menyatakan terdapat lima indikator stres kerja, yaitu :

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Sikap pimpinan

- 3) Peralatan kerja
- 4) Situasi internal
- 5) Konflik peran

4. Beban Kerja

Menurut Gibson (2021:33) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan ini beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penggunaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak bisa atau tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan kepada karyawan harus dihindari karena dengan adanya ketidak seimbangan ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Ulantini (2017) yang meliputi antara lain:

- 1) Pekerjaan
- 2) Pandangan individu
- 3) Penggunaan Waktu
- 4) Kondisi Pekerjaan

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasarana, layout, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dirasa kondusif maka akan meningkatkan hasil kerja dari seorang karyawan. Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi (2018),

indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

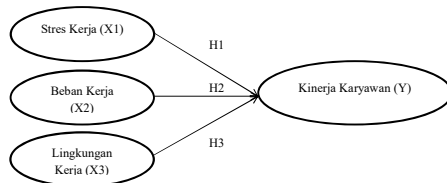
- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- 4) Tersedianya Fasilitas Kerja

III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Konseptual

Gambar 1

Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Keterangan: ——— Parsial

2. Hipotesis

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi simpan pinjam yang beralamat di Jalan Pantai Saba Blahbatuh, Gianyar. Objek dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja Koperasi simpan pinjam yang beralamat di Jalan Pantai Saba Blahbatuh, Gianyar. Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi simpan pinjam, sebanyak 32 dan sampel penelitian ini seluruh populasinya sebanyak 32 orang pada tahun 2022.

4.6.2 Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018: 85). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan Koperasi simpan pinjam di Gianyar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel			Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.302	4.255		-.776	.444
stres kerja	.376	.163	.407	2.310	.028
beban kerja	.539	.297	.177	1.819	.080
lingkungan kerja	.598	.230	.456	2.603	.015
R				0,861	
R Square				0,742	
Adjusted R Square				0,714	

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah 2022

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui analisis regresi linier berganda dalam

penelitian ini adalah menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

a = Konstanta

B = Koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

X₁ = stres kerja

X₂ = beban kerja

X₃ = lingkungan kerja

e = tingkat kesalahan

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang dihasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = -3,302 + 0,376 X_1 + 0,539 X_2 + 0,598 X_3$$

Melalui hasil persamaan regresi diatas dapat dimaknai sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -3,302 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap stres kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b. Dilihat dari nilai β₁ sebesar 0,376, hal ini berarti apabila stres kerja (X₁) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Dilihat dari nilai β₂ sebesar 0,539 hal ini berarti apabila beban kerja (X₂) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Dilihat dari nilai B₃ sebesar 0,598 hal ini berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58007652
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.065
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah 2022

Test Statistic One Sample Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Hasil sudah berdistribusi normal) dan berdasarkan output SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,062 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

Model				t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-3.302	4.255		-.776	.444		
stres kerja	.376	.163	.407	2.310	.028	.297	3.368
beban kerja	.539	.297	.177	1.819	.080	.975	1.026
lingkungan kerja	.598	.230	.456	2.603	.015	.301	3.323

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel stres kerja (X₁) sebesar 0,297 > 0,1 dan *Variance*

Inflation Factor (VIF) sebesar $3,368 < 10$, kemudian nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja (X_2) sebesar $0,975 > 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,026 < 10$, dan nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar $0,301 > 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $3,323 < 10$. Jadi, semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.409	2.472		-.165	.870
	stres kerja	-.167	.094	-.574	1.763	.089
	beban kerja	.057	.172	.060	.332	.742
	lingkungan kerja	.256	.133	.621	1.920	.065

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_1) tingkat signifikansinya $0,089 > 0,05$, variabel beban kerja (X_2) tingkat signifikansinya $0,742 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja (X_3) tingkat signifikansinya $0,065 > 0,05$. Jadi, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di atas lebih dari 0,05 artinya model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Analisis Data

1) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka koefisien korelasi 0,861. Ini berarti terdapat hubungan positif karena tingkat hubungannya sangat kuat antara stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan pada koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,861. Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (*fit*) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien *Adjusted R Square* sesuai tabel 5.12 sebesar 0,714 yang berarti bahwa sebesar 71,4 persen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 28,6 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

- a) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk

stres kerja adalah 2.310, diperoleh juga nilai koefisien beta sebesar 0,407 dan signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

- b) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk beban kerja adalah 1.819, diperoleh juga nilai koefisien beta sebesar 0,177 dan signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ditolak .
- c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja adalah 2.603, diperoleh juga nilai koefisien beta sebesar 0,456 dan signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4) Uji F

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model

F	Sig.
26,810	.000 ^b

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah 2022

Hasil uji F ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 26,810 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka uji model layak digunakan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi simpan pinjam di Gianyar. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Arfani (2018) menyatakan stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Afandi (2018) menyatakan stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja

dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Saputro (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi simpan pinjam di Gianyar. Menurut Gibson (2021:33) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan ini beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penggunaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak bisa atau tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan kepada karyawan harus dihindari karena dengan adanya ketidak seimbangan ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rolos, dkk., (2018) serta penelitian dari Viona Veronika (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi simpan pinjam di

Gianyar. Menurut (Hertanto, 2018:157) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Afandi (2018:66) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yudiningsih (2017), Saluy (2017), Laksono dan Wilasittha (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam di Gianyar, ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan semakin naik kinerja karyawan tersebut.
- 2) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam di Gianyar, ini berarti semakin

banyak atau sedikit beban kerja yang diberikan kepada karyawan belum tentu mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam di Gianyar, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja, memiliki skor terendah pada pernyataan tentang gaji yang diterima sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati. Maka disarankan kepada CV. Dewayushop di Klungkung agar lebih memotivasi karyawan dengan memberikan gaji yang lebih sesuai dengan beban kerja atau peraturan yang berlaku seperti UMR yang sudah ditetapkan.
- 2) Jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja, memiliki skor terendah pada pernyataan tentang masa kerja yang dimiliki dapat membantu memahami dan menyelesaikan tugas dengan baik. Maka disarankan kepada CV. Dewayushop di Klungkung agar memberikan pelatihan-pelatihan yang lebih banyak lagi kepada karyawan agar karyawan mampu lebih memahami dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik lagi.

- 3) Jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja, memiliki skor terendah pada pernyataan tentang karyawan selalu hadir tepat waktu di tempat kerja. Maka disarankan kepada CV. Dewayushop di Klungkung agar lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan teguran atau hukuman kepada karyawan yang tidak hadir tepat waktu sehingga dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk lebih disiplin dalam bekerja terutama disiplin dalam jam kerja.

- 4) Hasil koefisien determinasi sebesar 78,9% sehingga masih ada 21,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan iklim organisasi, serta dapat menambah jumlah sampel penelitian sehingga diharapkan mendapatkan hasil yang lebih baik pada penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya., Bernhard Tewa & Rita N. Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*. 3(2)
- Antari, Ni Wayan Yuni.(2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gina Bali.

- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.* 6(1)
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Dharmayasa, A. & Adnyani, W.U. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport.. *Agora*, 5(2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program dengan IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., & H., Donnelly., Jr. (2021): Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).
- Hasibuan, J. S. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hastutiningsih, Ningsih. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 2(1).
- Indrayana, C. (2019). *Hubungan Kebersihan Perorangan (Personal Hygiene) Dan Lingkungan Dengan Kejadian Dermatitis Pada Masyarakat Pesisir Di Wilayah Kerja Puskesmas Sibigo Kecamatan Simeulue Barat Kabupaten Simeulue* (Doctoral Dissertation, Universitas Teuku Umar Meulaboh).
- Jaya, I Wayan Putu Budiarsana. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prambanan Kencana Denpasar. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar*. 2(1)
- Kartono, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Kistanti, Ika Wuri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Kistanti, Ika Wuri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta. *Kumpulan Karya Ilmiah*

- Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).*
- Kistanti, Ika Wuri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).*
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249-258.*
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249-258.*
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja.* Makassar: Nas Media Pustaka.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance, 3(2), 157-189.*
- Lukito, Leonardo Hendy & Ida Martini Alriani. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *E-Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. STIE Dharmaputra Semarang. 4(3) 112-122.*
- Mangkunegara, AA. Anwar P. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.*
- Nugroho, Gemilang Firman.(2018). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten. *Jurnal Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.4(3)*
- Saluy, A. B. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir; Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Baru Niaga. *Indikator, 1(3), 31-39.*
- Saputro, A. N. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Duta Plast Di Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 18(3).*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 2(2).*
- Srimindarti, Ceacilia.2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol.8,No.2, Hal. 102-110.*
- Sudarmo, S., & Lukita, H. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 2(1).
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbkwonoayu Sidoarjo. *E-Journal Manajemen" Branchmarck"*, 3(3).
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223-229.
- Suryani, L. P. (2022). Pengawasan dan Penindakan sebagai Upaya Perlindungan Hukum terhadap Dana Masyarakat yang Disimpan di Lembaga Koperasi (Studi Kasus di Ksu Banjar Negari, Kabupaten Gianyar). *Jurnal Preferensi Hukum*, 3(2), 342-346.
- Ulantini, Ni Putu. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasarakswati Denpasar*.
- Wulandari, Ika. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koesoema Nanda Putra Pedan Klaten. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten*.
- Yanti, N., & Afriani, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Ensiklopedia of Journal*, 1(4).
- Yudiningsih, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Yuliana, S., Supardi, S., & Wulandari, M. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(1), 1-17.
- Yuslihanah, Ayu., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018) Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset*