



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



KINERJA KARYAWAN DAN FAKTOR-FAKTOR DETERMINANNYA

Ika Khoirul Islamiyah^a, Aprih Santoso^b, Nirsetyo Wahdi^c

^a Fakultas Ekonomi / Jurusan Manajemen, ika_kis@gmail.com, Universitas Semarang
^b Fakultas Ekonomi / Jurusan Manajemen, aprihsantoso@usm.ac.id, Universitas Semarang
^c Fakultas Ekonomi / Jurusan Akuntansi, ns_wahdi@usm.ac.id, Universitas Semarang

ABSTRACT

The problem in this research is the employees of PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang was not able to achieve the target set by PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang and this study aims to analyze the variables of leadership style, work environment, work stress and workload on the performance of employees of PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang. The population in this study were all employees of PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang, totaling 68 employees, while the sampling technique used is the census technique and the analytical tool used in this study is multiple linear regression. The results showed that the variables of leadership style, work environment, work stress and workload had an effect on the performance of employees of PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang.

Keywords: leadership, environment, stress, burden. performance.

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang dan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang yang berjumlah 68 karyawan sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan, stres, beban, kinerja

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Kinerja tinggi mencerminkan karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memenuhi kewajibannya sebagai karyawan, atau disiplin. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mencapai kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan. Tjiptono (2011), gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan pemimpin ketika berhadapan dengan bawahannya. Penelitian sebelumnya oleh Setiana (2015) dan Talahatu (2015), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Sedarmayanti (2009) dan Lestary & Harmon (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya stres juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Stres di tempat kerja adalah ketegangan yang terkait dengan peluang, kendala, atau permintaan. Robin (2006), stres kerja merupakan

reaksi seseorang terhadap suatu kondisi yang dirasakan secara fisik dan psikis serta berlebihan akibat tuntutan pekerjaan internal dan eksternal. Oleh karena itu, kondisi kerja yang penuh tekanan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kinerja yang buruk. Penelitian sebelumnya oleh Lukito & Alriani (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain, beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan kinerja pegawai. Untuk menghindari beban kerja pegawai yang terlalu tinggi akibat pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah pegawai, atau beban kerja pegawai yang terlalu rendah karena terlalu banyak pegawai (Yusuf, 2015). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan mempengaruhi inefisiensi kerja. Penelitian sebelumnya oleh Lukito & Alriani (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Wiraswasta Gemilang Indonesia, bergerak di bidang pengelolaan sampah. Beberapa karyawan memiliki kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dan bekerja keras, tetapi organisasi menyediakan peralatan lama. Masalah kinerja adalah hasil kerja seseorang untuk memenuhi peran dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja meliputi kualitas keluaran dan kesadaran kerja. Namun, membina wirausaha yang sama dengan perusahaan sampah berdampak pada pengurangan timbulan sampah perusahaan. Hal ini terlihat dari target jumlah dan data pelaksanaan PT Wiraswasta Gemilang Indonesia 2018-2020:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pendapatan
PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang

| Tahun | Target | Realisasi | Ketercapaian |
|-------|----------------|---------------|--------------|
| 2018 | Rp 100.000.000 | Rp 98.000.000 | 98,00 % |
| 2019 | Rp 100.000.000 | Rp 96.400.000 | 96,40 % |
| 2020 | Rp 100.000.000 | Rp 95.200.000 | 95,20 % |

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengolahan limbah PT Wiraswasta Gemilang Indonesia tidak memenuhi target yang telah ditetapkan untuk tahun 2018-2020 sehingga mengakibatkan kinerja karyawannya belum optimal. Atas dasar masalah ini maka perlu dilakukan penelitian tentang determinan kinerja karyawan dengan dugaan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Afandi (2018), hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk secara tidak sah mencapai tujuan suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moral atau etika.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditujukan untuk mempengaruhi bawahan untuk memaksimalkan kinerja mereka dan memaksimalkan kinerja organisasi dan tujuan bisnis. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahannya, karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nugroho, 2017). Menurut Zainal (2015). indikator gaya kepemimpinan adalah :menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, terlalu bergantung kekuatan formalnya, melakukan pemaksaan

2.3. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Namun demikian pembentukan produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017): Penerangan/ cahaya di tempat kerja, Temperatur ditempat kerja, Kelembapan ditempat kerja, Sirkulasi udara, Kebisingan ditempat kerja dan Getaran mekanis ditempat kerja

2.4. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016), stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Berikut indikator stres kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Suwatno & Priansa (2011) menyatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhinya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, yaitu : Taraf Sedang dan Taraf tinggi. Stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis (Robbins. 2006).

2.5 Beban Kerja

Menurut Cain (2007), beban kerja adalah kemampuan pemrosesan informasi yang terbatas. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, seorang individu diharapkan untuk menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Jika batasan seseorang menghalangi atau menghambat pencapaian hasil kerja yang diharapkan, berarti terdapat kesenjangan antara tingkat kinerja yang diharapkan dengan tingkat kinerja saat ini. Celah ini menyebabkan kegagalan kinerja (*performance failure*). Indikator beban kerja (Putra, 2012), antara lain: Target yang harus dicapai, Kondisi perkerjaan, Standar pekerjaan, Efek beban kerja.

2.6. Hubungan Logis Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.6.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Wahjosumidjo (2005), Gaya kepemimpinan adalah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen terpenting dalam suatu organisasi, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan organisasi tersebut. Pemimpin harus berkualitas dan mampu memilih gaya kepemimpinan yang tepat dalam menggerakkan bawahannya sehingga dapat mengelola kinerja bawahannya dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiana (2015) dan Talahatu (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Arida (2012), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.. Lingkungan kerja memiliki berbagai karakteristik: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik adalah segala kondisi fisik berupa ruang di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan, dan lingkungan non fisik yang ada di sekitar karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan menciptakan kepuasan dan meningkatkan etos kerja. Lingkungan kerja yang dibayar rendah dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan dan menurunkan semangat kerja. Penelitian Sedarmayanti (2009) dan Lestary & Harmon (2017) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lukito & Alriani (2018) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres di tempat kerja terjadi ketika ada kesenjangan antara kebutuhan individu dan kepuasan lingkungan. Stres kerja merupakan suatu kondisi mental dan fisik yang mempengaruhi produktivitas, efektivitas, kesehatan dan kualitas seorang pekerja, karena kinerja pekerja menentukan kinerja perusahaan dan meningkatkan kinerja pekerja. Stres yang tidak terselesaikan pasti mempengaruhi kinerja. Pada tingkat tertentu, stres diperlukan. Jika tidak ada stres di tempat kerja, karyawan tidak akan merasakan tantangan, sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Sebaliknya ketika stres, stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan merasa perlu menggunakan seluruh keterampilannya untuk mencapai kinerja tinggi dan dapat melakukan tugas dengan sangat baik. Penelitian Lukito & Alriani (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3= Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Ini bisa jadi karena Anda membutuhkan terlalu banyak keahlian, bekerja terlalu cepat, atau bekerja terlalu banyak. Beban kerja sebagai konsep yang muncul dari keterbatasan kemampuan pemrosesan informasi. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, individu diharapkan mampu menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Ketika keterbatasan seseorang menghalangi atau menghambat pencapaian hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan kemampuan yang ada. Celah ini menyebabkan kegagalan kinerja (*performance failure*). Ini menggarisbawahi pentingnya pemahaman yang lebih baik dan pengukuran beban kerja. Penelitian Lukito & Alriani (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4= Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer, yang bersumber dari jawaban responden dari daftar pertanyaan yang diberikan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wiraswasta Gemilang Indonesia Cab. Semarang yang berjumlah 68 karyawan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik yang digunakan adalah teknik sensus.

3.3. Uji Instrumen

Uji instrumen mencakup dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan valid jika seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai. Item kuesioner valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

3.4. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Untuk uji normalitas menggunakan metode uji Kolmogorov Smirnov yaitu dimana data terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria jika VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, yaitu jika variabel independen signifikan lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian.

3.5. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya adalah:

Kinerja karyawan = $a + \beta_1$ Etos kerja + β_2 Keterampilan + β_3 Kompetensi + β_4 Komunikasi + e

3.6. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya dengan syarat apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Adjust R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} (antara 0,756 sampai dengan 0,878) > r_{tabel} (0,201), dengan demikian semua indikator hasilnya valid. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha (antara 0,775 sampai dengan 0,873) > 0,60, dengan demikian semua indikator hasilnya reliabel.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar $0.200 > 0,05$, yang artinya nilai residuals terdistribusi normal. Adapun hasil uji multikolonieritas, menunjukkan bahwa semua nilai VIF dari variabel bebas memiliki nilai (antara 0,441 sampai dengan 0,919) < 10, yang artinya antar variabel bebas tidak terjadi korelasi dalam penelitian. Demikian juga, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi (antara 1,366 sampai dengan 2,283) > 0,05, yang berarti tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|---------------------------|-------|------|
| | Beta | | |
| (constant) | | 1.239 | .220 |
| Gaya Kepemimpinan | .244 | 2.546 | .013 |
| Lingkungan Kerja | .253 | 2.122 | .038 |
| Stres Kerja | .203 | 2.096 | .040 |
| Beban Kerja | .262 | 2.119 | .038 |

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut:

Kinerja karyawan = $0,244$ gaya kepemimpinan + $0,253$ stres kerja + $0,203$ stres kerja + $0,262$ beban kerja

1. Hasil β_1 menunjukkan hasil positif yang berarti apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Hasil β_2 menunjukkan hasil positif yang berarti apabila stres kerja semakin dapat dikelola maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Hasil β_3 menunjukkan hasil positif yang berarti apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Hasil β_4 menunjukkan hasil positif yang berarti apabila beban kerja semakin dapat dikelola maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi hasil sebesar $0,038 < 0,05$ dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,551 yang artinya 55,1 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 44,9 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti : insentif, budaya organisasi dan lain-lain.

4.5. Pembahasan

4/5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,244, artinya semakin di tingkatkan kerjasama membangun organisasi, menetapkan tujuan bersama, terbuka terhadap kritik, saran, pendapat, mandiri serta tanpa ada pemaksaan maka kinerja karyawan di PT Wiraswasta Gemilang Indonesia akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, yaitu merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahannya, karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan Setiana (2015) dan Talahatu (2015), bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,253, artinya semakin di tingkatkannya standar penerangan yang baik karena kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Kemudian temperatur, kelembapan serta sirkulasi udara yang baik sehingga pekerja nyaman dalam bekerja. serta minimnya kebisingan dan getaran mekanis sehingga pekerja lebih fokus maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kinerja karyawan di PT Wiraswasta Gemilang Indonesia akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sedarmayanti (2009) dan Lestary & Harmon (2017) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,203, artinya semakin di tingkatkan stres/ tekanan konflik antar individu maupun kelompok kerja maka pekerja akan semakin bisa beradaptasi antar sesama dan terpacu untuk berusaha lebih, peralatan yang memadai juga semakin menunjang kinerja karyawan, maka kinerja karyawan di PT Wiraswasta Gemilang Indonesia akan semakin meningkat. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Suwatno & Priansa (2011) menyatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhinya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Lukito & Alriani (2018) bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,262, artinya semakin ditingkatkan target beban kerja maka karyawan akan semakin kinerja karyawan, serta terstrukturnya kondisi dan standar pekerjaan maka kinerja karyawan di PT Wiraswasta Gemilang Indonesia akan semakin meningkat. Beban kerja sebagai konsep yang muncul dari keterbatasan kemampuan pemrosesan informasi. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, individu diharapkan mampu menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Ketika keterbatasan seseorang menghalangi atau menghambat pencapaian hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan kemampuan yang ada. Celah ini menyebabkan kegagalan kinerja (*performance failure*). Ini menggarisbawahi pentingnya pemahaman yang lebih baik dan pengukuran beban kerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Lukito & Alriani (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila stres kerja ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila beban kerja ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Dalam variabel gaya kepemimpinan pada indikator bergantung memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Wiraswasta Gemilang Indonesia memberikan kebijakan untuk karyawan bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing.
2. Dalam variabel lingkungan kerja pada indikator kebisingan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Wiraswasta Gemilang Indonesia memberikan ruang untuk meminimalisir suara kebisingan.
3. Dalam variabel stres kerja pada indikator peralatan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Wiraswasta Gemilang Indonesia menambahkan tambahan unit peralatan untuk menunjang kinerja karyawan.
4. Dalam variabel beban kerja pada indikator kondisi memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Wiraswasta Gemilang Indonesia menambahkan insentif lebih untuk karyawan sesuai dengan beban kerja yangigeluti.
5. Dalam variabel kinerja karyawan pada indikator efisiensi memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Wiraswasta Gemilang Indonesia memperketat proses produksi agar karyawan lebih efisien dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Survey yang sedang berjalan saat ini masih banyak kekurangan, dan responden cenderung tidak memperhatikan apa yang mereka katakan, sehingga perlu diberikan dukungan, dan kinerja karyawan tidak dapat terlihat hanya dalam beberapa bulan waktu survey dirasa masih kurang mampu menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.4 Agenda Penelitian Selanjutnya

Koefisien determinasi yang disesuaikan untuk model regresi adalah 0,551. Artinya 55,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dan memperpanjang masa penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa.
- Arida, A. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Cain. B. (2007). *A Review of the mental workload literature. Defence Research and Development*. Canada Toronto. Human System Intergration Section. Canada
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Lestary, L. & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3(2). 94-103
- Lukito, L.H. & Alriani, I.M. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. 45(XXV). 24-35
- Nugroho, F.A., Marsono & Misnan 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Devisi Semm Area Ngawi. *EKUILIBRIUM :JURNAL BIDANG ILMU EKONOMI*. 12(2). 119-124).
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Setiana, Y. (2015). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang. 10-38
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, F. 2011. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andii.
- Talahatu, I. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Ambon. *Cita Ekonomika, Jurnal Ekonomi*. IX(1). 11-22
- Wahjosumidjo (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yusuf, 2015. *Beban Kerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Zainal, V.R.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.