

INFLUENCE OF WORK LOAD, WORK STRESS, AND, WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study at the Amana Sabilurrasad Education Foundation Ngampel Kendal)

Tomy Sugiantoro¹⁾ Maria M Minarsih, SE,MM ²⁾ Heru Sri Wulan, SE, MM ³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat kinerja karyawan di Yayasan pendidikan Amana Sabilurrasayad, dengan *variable* beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini ada 38 orang karyawan sebagai sample yang di pilih sebagai responden. Dalam pemilihan responden, peneliti menggunakan seluruh karyawan. Analisi regresi berganda di gunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,025 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,017 yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,317 yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the level of employee performance at the Amana Sabilurrasayad Education Foundation, with variable workload, work stress, and work environment. In this study there were 38 employees as samples chosen as respondents. In the selection of respondents, researchers used all employees. Multiple regression analysis is used to test the hypothesis of this study. Hypothesis testing results prove workload has a positive effect on employee performance, hypothesis testing proves that work environment has a positive effect on employee performance, and hypothesis testing proves that work stress has a positive effect on employee performance. The results of the regression analysis of Workload negatively affect employee performance, with a regression coefficient of 0.025 which means an increase in workload will be followed by a decrease in employee performance. The Work Environment has a positive effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.017 which means an increase in the work environment will be followed by an increase in employee performance. Work Stress has a negative effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.317 which means an increase in work stress will be followed by a decrease in employee performance.

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

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada saat ini banyak perusahaan atau organisasi yang menuntut karyawannya dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti perusahaan atau organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan atau organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Sama halnya dengan yayasan pendidikan amanah Sabillurrasad, yayasan ini bergerak di bidang pendidikan yang mencakup smp, smk, pondok pesanten dan Madrasah aliyah. Yayasan ini memiliki cukup banyak karyawannya mulai dari guru sampai pekerja harian. Yayasan pendidikan Amanah Sabillurrasad memiliki tujuan untuk memberikan hasil atau pelayanan yang maksimal terhadap wali murid. Hal ini membuat para atasan di yayasan menuntut para karyawan dan guru. Namun pada kenyataannya kinerja para karyawan dan guru sama sekali belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, mereka menjelaskan kondisi dan permasalahan terkait Sumber kinerja para karyawan dan guru di yayasan tersebut, di antaranya :

1. Permasalahan pertama yaitu masih belum maksimalnya kinerja para pegawai di karenakan beban kerja yang

berlebihan dengan gaji yang belum sesuai dengan standar kerja karyawan.

2. Kedua, mereka juga menjelaskan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti banyaknya pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal, di karenakan stres kerja yang di alami para karyawan dan guru, dengan beban kerja yang tinggi mengakibatkan stres kerja yang cukup berat hal ini di tunjukan dengan tingkat ijin dalam jam kerja yang cukup tinggi untuk menghindari tekanan stres kerja.
3. Terkait dengan kendala saat bekerja, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa kendala yang paling sering dihadapi yaitu fasilitas kerja yang kurang lengkap mulai dari ruangan kerja yang sempit, pencahayaan kurang, serta hubungan antar karyawan yang kadang tidak baik dan menyebabkan salah pemahaman.

Dari pernyataan di atas bisa di jelaskan bahwa kinerja karyawan dan guru di pengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti Beban kerja, Strees kerja dan Lingkunagn kerja.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik pula

Dalam hal ini, beban kerja bisa di katakan banyak hal yang paling mempengaruhi kinerja Karyawan di yayasan ini. Beban kerja tidak seimbang atau tidak sama meskipun dengan jenis pekerjaan yang sama. Para narasumber yang tidak mau di sebutkan namanya juga menjelaskan bahwa ketidakmerataan beban kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai. Beberapa pegawai sering berselisih terkait dengan pekerjaan di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai

masih belum baik sedangkan hubungan antara atasan dengan bawahan sudah baik. Terkait dengan lingkungan kerja di kantor, Beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik.

Hal ini ditandai dengan ketidaknyamanan dalam bekerja. Permasalahan lain seperti juga masih sering terjadi. Banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja serta kurang tegasnya atasan dalam menyikapi hal tersebut. Atasan hanya memberikan teguran lisan untuk berbagai jenis pelanggaran disiplin.

Padahal secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi dan bekerja secara maksimal. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi atau perusahaan memiliki banyak faktor dapat mempengaruhi kinerjanya salah satunya adalah karyawannya itu sendiri. Karyawan yang mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan adalah karyawan yang sangat di butuhkan di yayasan ini. Hal ini sangat berperan dalam mencegah meningkatnya stres kerja di yayasan pendidikan Amana Sabillurrasad.

Stres sendiri itu adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang di inginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupannya dan stres tersebut harus diatasi baik oleh karyawan tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain, seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan dalam bekerja.

Stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu

situasi dimana karyawan menderita kekelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Sementara di yayasan Pendidikan amana Sabillurrasad tingkat stres kerja tidak terlalu tinggi walau kebanyakan stres kerja masih di pengaruhi oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu stres kerja di sana juga cukup di pengaruhi oleh pembagian kerja yang tidak seimbang.

Namun masalah stress kerja di yayasan tersebut juga sangat berhubungan dengan beban kerja dan lingkungan kerja di yayasan tersebut. namun untuk para guru, stres kerja di sana tidak terlalu mempengaruhi kinerjanya karena guru sudah memiliki pekerjaan dan *job desc* yang jelas. Stres kerja yang di alami para guru atau pengajar terletak pada mengatur dan mengatasi murid yang di didik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Isyandi (2004:134)

Untuk di yayasan tersebut kebanyakan masalah di bagian lingkungan kerja terdapat pada tata ruang yang kurang nyaman, luas ruangan dan fasilitas pendukung yang masih belum memadai, namun hal itu bisa memacu para karyawan bekerja lebih baik untuk mendapatkan fasilitas yang lebih baik. Untuk masalah antar pekerja kebanyakan berfokus pada masalah mis komunikasi antar karyawan.

Namun dalam penelitian kali ini peneliti hanya berfokus pada kinerja karyawan saja. Hal ini dikarenakan peneliti memiliki fokus penelitian di bidang manajemen esdm dari pada keguuran.

Dengan demikian berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Kinerja karyawan, Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan Yayasan Pendidikan Amanah Sabilurrahad untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: “ PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN AMANA SABILURRASYAD ”.

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Amanah Sabillurrahad ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Amanah Sabillurrahad ?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Amanah Sabillurrahad ?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Amanah Sabillurrahad ?

III. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Timpe

1992:31). Sedangkan kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain.

Kinerja berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut The Scriber-Bantam English Dictionary seperti yang terdapat dalam Moeheriono dalam Ma'arif & Kartika (2012), kinerja secara etimologis berasal dari kata “ *to perform* ” dengan beberapa entries, yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*);
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*); dan Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*)

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasidan lingkungan kerja (Manuaba, 2000).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Artadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas - tugas yang di berikan padanya (Nitisemito, 2000: 183).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya / penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Stress Kerja

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ditandai dengan gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang,

suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan gugup.

Menurut Hasibuan (2012 :204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

IV. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

a. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

b. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta

situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat angka – angka statistik yang dapat di kuantifikasi. Data tersebut berbentuk variabel – variable dan operasionalisasinya dengan skala ukuran tertentu misalnya skala nominal, ordinal, interval dan ratio, Jonathan Sarwono dalam (2006:259).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode penelitian, Metode penelitian yang di gunakan antara lain :

- a) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit / kecil.
- b) Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden
- c) Observasi, Menurut (Arikunto, 2006: 229) menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan.

Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia.

Uji Validitas

Sugiyono dan Wibowo menjelaskan instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak dikur.

Menurut Sugiyono dan Wibowo, seluruh item adalah valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar di banding 0,3 maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran.

Menurut Nugroho, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.

Untuk mengetahui normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dengan pedoman yakni :

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Dengan uji multikolinearitas ini akan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika nilai tolerance < 0.10 dan VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas yang tinggi dan begitu juga sebaliknya

Uji Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya yaitu terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat di pergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji Hipotesis

Uji t merupakan uji statistik yang sering ditemui dalam masalah-masalah praktik statistika. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial

Uji F ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R Square atau koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 . Nugroho menyatakan, untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan amana sabilurrassad yang telah di bahas pada

bab-bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan penelitian yang di lakukan dilihat t hitung Beban kerja dengan nilai t hitung $2,348 > 2,03224$ t table maka H_0 di tolak yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai Sig 0.025 yang lebih kecil dari 0.05 yang berarti negatif bisa di ambil kesimpulan bahwa beban kerja karyawan di yayasan ini berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai menjelaskan bahwa beban kerja karyawan memacu kinerja karyawan membaik. Di yayasan ini para karyawan menerima beban kerja yang tinggi sebagai daya paku untuk berkembang ditambah dengan sifat karyawan yang ceria dan memiliki semangat kerja yang tinggi membuat beban kerja menjadi lebih mudah.
2. Berdasarkan penelitian yang di lakukan bisa di ambil kesimpulan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan di yayasan ini, hal ini di karenakan karyawan memiliki semangat kerja dan dedikasi yang tinggi untuk pekerjaannya. Dilihat dari hasil uji t hitung stres kerja dengan nilai t hitung $1.015 < 2.03224$ t table maka H_0 di terima artinya variabel independen berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai sig 0.317 yang lebih besar dari 0.05 yang berarti positif.
3. Dari hasil penelitian ini, bisa di simpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan fasilitas kerja yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan dengan begitu secara otomatis kinerja karyawan dapat maksimal. Hubungan antar karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun t hitung lingkungan Kerja, dengan nilai t hitung $2,504 < 2.03224$ t table maka H_0 di tolak artinya

variabel independen berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai t_{sig} 0.017 yang lebih kecil dari 0.05 yang yang berarti negatif.

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bisa diambil kesimpulan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan tidak secara bersama – sama berpengaruh kepada kinerja karyawan di yayasan ini berpengaruh. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai Sig (0.02) lebih kecil dari 0.05. dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di yayasan tersebut.

KETERBATASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di yayasan Pendidikan Amana sabilurrasyad untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga berdasarkan latar belakang penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan hasil analisa data dapat ditemukan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Dalam pemilihan sample, manajemen yayasan membatasi opsi pemilihan responden sehingga responden tidak mencerminkan variabel yang ada.
 2. Dalam penelitian nilai uji r Square masih terlalu rendah yaitu 29.9 % sehingga
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.*

dapat dikatakan masih banyak variabel lain yang lebih baik.

3. Dalam penelitian masih ada 1 variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan.

SARAN

Dari hasil penelitian ini, saran yang dapat diajukan peneliti antara lain:

1. Bagi manajemen yayasan dalam peningkatan kinerja karyawannya perlu diperhatikan penyesuaian kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai yang ditandai dengan hasil kerja yang baik yang dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan. Selain itu pentingnya memberikan peluang karir yang sama bagi karyawan yang berprestasi.
2. Untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian lain dapat mengambil keseluruhan karyawan, untuk hasil yang lebih valid.
3. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan dengan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gitosudarmono, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isyandi .B , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*.Pekanbaru, Unri Press

- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran Edisi Millenium Jilid 2*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineck Cipta
- Manuaba. A. (2000). *Ergonomi, kesehatan keselamatan kerja. Seminar Nasional*
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CVMandar Maju, Bandung
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sunarso. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi .Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No. 1 : 72 –79
- Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya.
- Munandar A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Tarwaka, Bakri Solichul HA, Sudajeng, L. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta. UNIBA PRESS.
- Winarsunu, Tulus. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta : UMM Press